

BALANÇO SOCIAL 2015

No ano de 2015 o OPART deu início a uma reestruturação organizacional: a reorganização interna da entidade em termos das diversas unidades orgânicas e o esforço na adequação dos recursos humanos às necessidades da atividade que, não obstante as dificuldades acrescidas resultantes do desfavorável enquadramento legal e financeiro, é objetivo que se pretende ver concluído em 2016. No âmbito deste processo destaca-se a reorientação funcional de trabalhadores ocorrida entre as áreas Artística e de Suporte, canalizando o excedente de recursos humanos da primeira área, para fazer face às carências verificadas nesta última.

Ao longo do ano de 2015, em termos de evolução e caracterização dos recursos humanos, salienta-se:

EVOLUÇÃO DO EFETIVO

	31.12.2015
Órgãos de Gestão	
Nomeados - Gestores Públicos	3
Com Contrato Individual de Trabalho	
A prestar serviço efetivo	362
Ao serviço de outras entidades	3
Em Suspensão/ Licença sup. 30 dias	15
Cedidos de outras entidades	
Contrato de trabalho em funções públicas	2
Em situação de Prestação de Serviço	
Em regime de tarefa/ avença	12
Programa de Voluntariado/ Estágios	
Voluntários	3
Estágios Profissionais	0
Estágios Curriculares	1
Universo Laboral Total	401
Ao Serviço (a)	379

(a) Exclui pessoal ausente, voluntários e estagiários

Quadro I – Efetivo OPART em 31.12.2015

Contrariando a tendência de anos anteriores, no final do ano de 2015, o OPART registou um acréscimo no seu quadro de pessoal face ao ano transato, integrando no seu universo laboral um total de 401 colaboradores. Este acréscimo, verificado essencialmente na área artística, resultou da necessidade de adequação dos recursos humanos à temporada programada.

Para análise da caracterização do efetivo, ter-se-á em conta 376 colaboradores: 362 que se encontravam em serviço efetivo no OPART e 14 que se encontravam em suspensão, procedendo-se à exclusão dos que se encontravam ao serviço de outras entidades, em licença sem retribuição, dos prestadores de serviço, dos voluntários, dos estagiários e de 5 reforços contratados para prestação específica (pontual).

CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO

Distribuição por Área de Atividade

Atendendo à sua missão (prestação de um serviço público na área da música erudita da ópera e do bailado), das três áreas de atividade que caracterizam a entidade, é a área artística – composta pelos elementos afetos à Orquestra Sinfónica Portuguesa, ao Coro do TNSC e ao Elenco Artístico da CNB – que assume preponderância em termos de recursos humanos, representando atualmente 66% do efetivo.

A área técnica/produção é composta pelo grupo de trabalhadores que presta apoio técnico na execução dos espetáculos e que reunia, em 31.12.2015, cerca de 21% dos trabalhadores.

A área de suporte, composta pelos trabalhadores afetos aos serviços centrais, representava na mesma data cerca de 13% do efetivo.

Figura I – Distribuição do efetivo OPART



Distribuição e caracterização por grupo etário

Em termos de distribuição por grupo etário, verifica-se que a faixa etária dos 50-54 anos é a mais expressiva no sexo masculino, enquanto no sexo feminino o grupo etário 40-44 anos é o preponderante. Na generalidade, mantém-se a maior representatividade dos colaboradores na faixa compreendida entre os 40 e os 59 anos de idade. Verifica-se ainda que a idade média tem vindo a aumentar progressivamente e uma análise mais cuidada permite concluir que, desde 2011, existe uma tendência de envelhecimento gradual no efetivo do OPART, fruto das dificuldades de contratação de novos trabalhadores impostas pelas sucessivas Leis do Orçamento do Estado, que impedem, conseqüentemente, a renovação do efetivo.

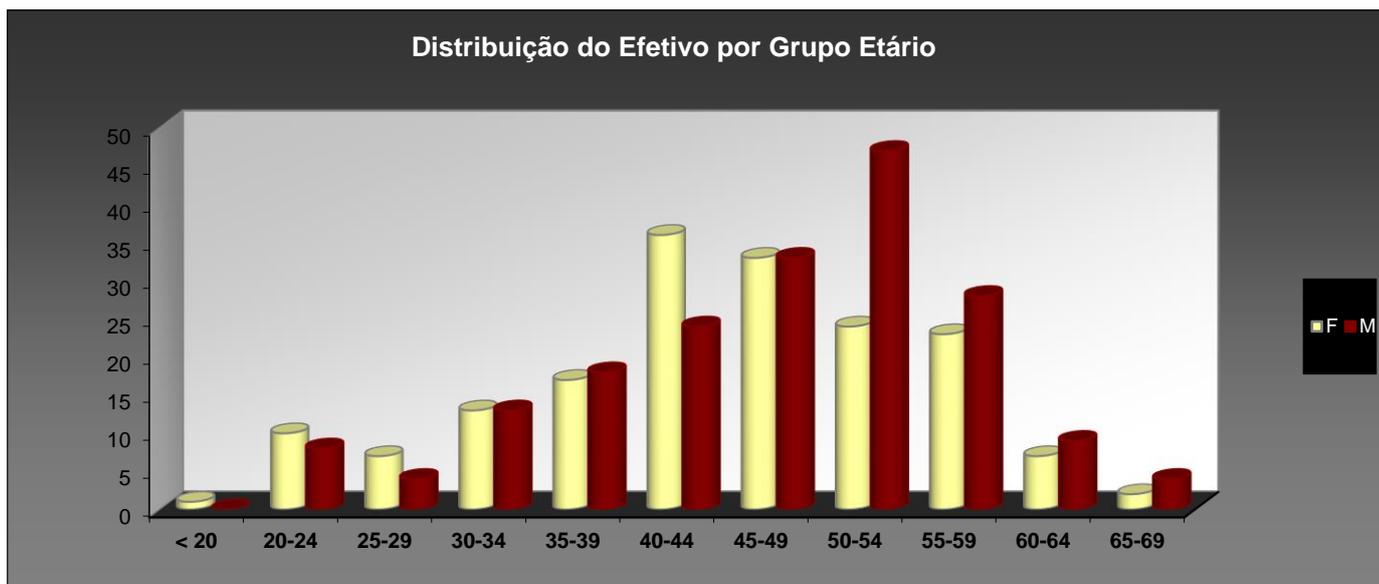


Figura II – Distribuição do efetivo por grupo etário

ADMISSÕES E CESSAÇÕES

Atendendo às restrições impostas pela Lei do Orçamento de Estado, que impede as Entidades Públicas Empresariais de proceder à contratação de pessoal sem prévia autorização, o OPART procede anualmente ao pedido de autorização excepcional para proceder à contratação dos reforços necessários para a produção dos espetáculos de ópera e bailado estabelecidos em cada temporada. Este tipo de contratação específica das áreas artística e técnica/ produção, efetuada ao abrigo da Lei nº4/ 2008 (profissionais do espetáculo), apenas têm implicações na movimentação anual, não representando um acréscimo real do efetivo da entidade.

A caducidade do contrato é assim o principal motivo de cessação da relação laboral no OPART.

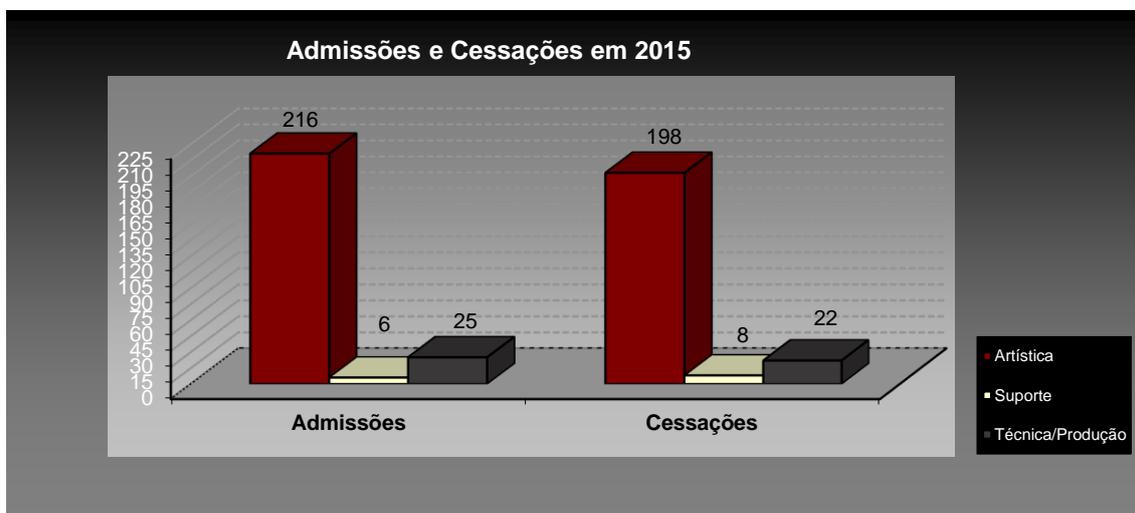


Figura III – Admissões e Cessações

DIVERSIDADE E OPORTUNIDADE - IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

O OPART tem pautado a sua atuação na política de gestão de recursos humanos pelo tratamento semelhante dos colaboradores de ambos os sexos. Atualmente, cerca de 51% do efetivo é representado por homens e 49% está assegurado por mulheres, manteve-se um nível adequado na equidade entre homens e mulheres no universo laboral, conforme já registado em anos anteriores.

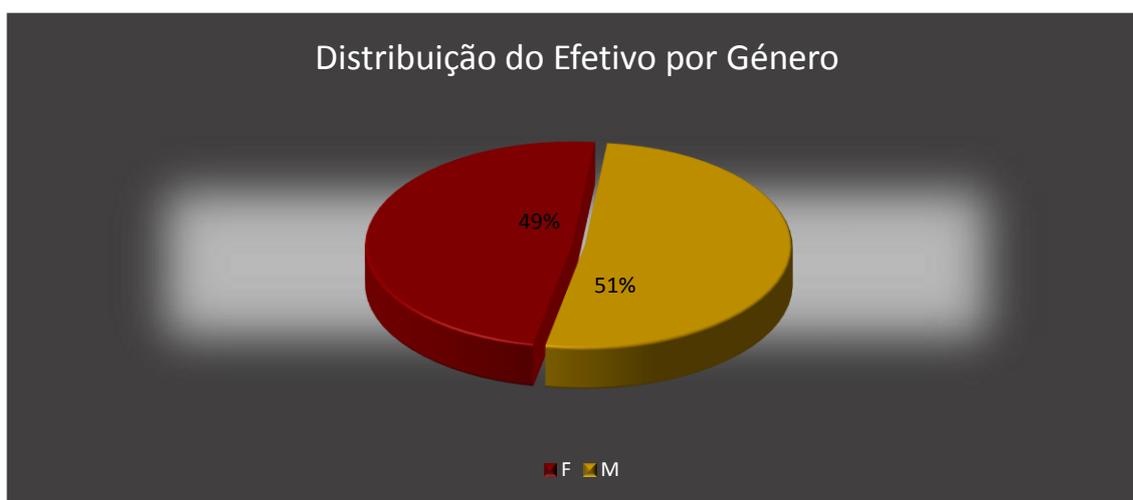


Figura IV – Efetivo por Género

Adicionalmente verifica-se que não existem desvios significativos no que diz respeito às diferenças de Remuneração Líquida entre Homens/Mulheres, conforme Indicadores de RH – acesso ao emprego por igualdade de género abaixo, que evidenciam o grau de cumprimento do princípio da não discriminação por sexo no acesso ao emprego:

1.º Indicador

Retribuição média mensal das mulheres = 97.23%
Retribuição média mensal

2.º Indicador

Mulheres com cargos de Direcção (1.ª linha) = 50%
Cargos de Direcção (1.ª linha)

3.º Indicador

Número de Colaboradores Mulheres = 49%
Número de Colaboradores

ACIDENTES DE TRABALHO

Nesta matéria o OPART tem vindo a verificar um decréscimo substancial, terminando o ano de 2015 com um registo total de 29 ocorrências, dos quais 10 sem incapacidade e 19 com incapacidade temporária (absoluta e parcial) para o desempenho do trabalho.

Dada a especificidade da atividade, o maior número de sinistros continua a ocorrer na área artística, com um total de 18 ocorrências, sendo à maior incidência de sinistros atribuída Incapacidade Temporária Absoluta para o Trabalho, o que se justifica pelas exigências físicas associadas sobretudo ao desempenho do trabalho dos bailarinos.

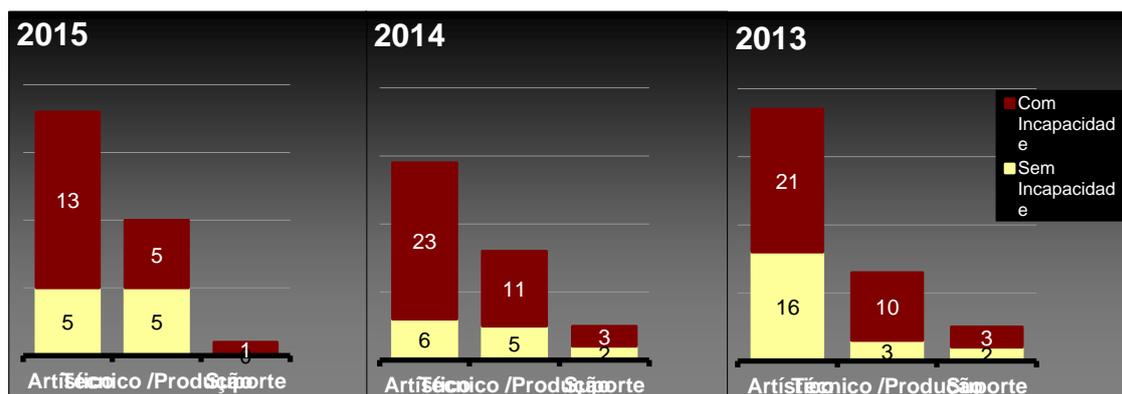


Figura VI – Ocorrência de acidentes de trabalho

ESTÁGIOS

Oportunidades de Estágios Curriculares

Manteve-se, em 2015, o objetivo de privilegiar a colaboração com instituições de ensino, permitindo aos alunos a formação em contexto de trabalho, imprescindível à sua aprendizagem.

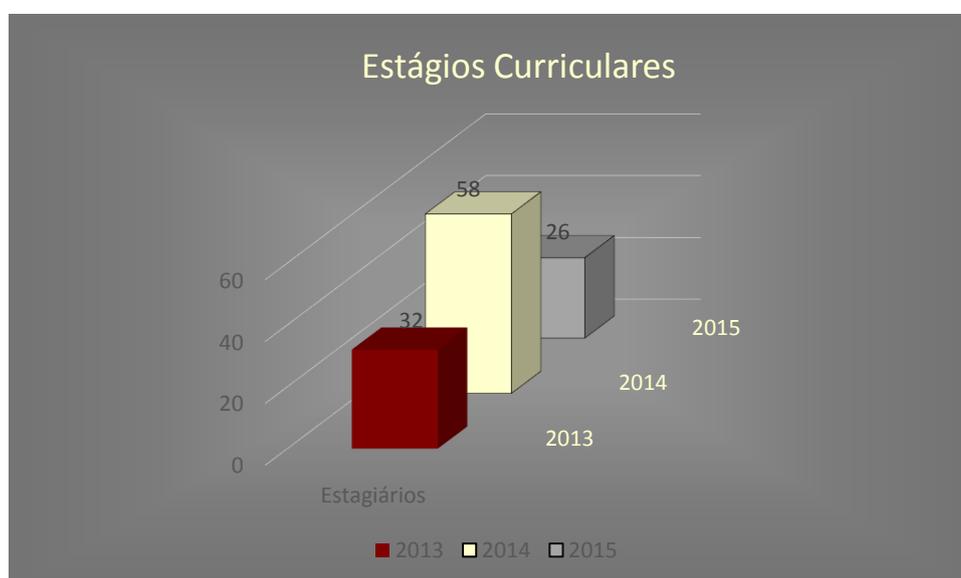


Figura VII – Estágios Curriculares – Ano 2015

No ano de 2015 foi possível acolher 26 estagiários, provenientes de instituições de ensino variadas, que integraram as equipas do TNSC e da CNB.

Oportunidade de Estágios Profissionais

Tendo em atenção que a Portaria que procedeu à criação da medida Estágios Emprego que visa integrar jovens desempregados em entidades com ou sem fins lucrativos, de direito privado em entidades com ou sem fins lucrativos, de direito privado ou público, não permite ao OPART apresentar-se como entidade promotora de estágios, está vedada a oferta de estágios profissionais na entidade.

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO



Figura VIII – Evolução do Programa de Voluntariado no OPART

Nascido em 2012, o Programa de Voluntariado tem vindo a crescer ao longo do triénio, acolhendo em 2015 21 voluntários, nas mais diversas áreas de atividade do OPART.

Conforme referido no ano transato, pretende-se que este Programa de Voluntariado continue em crescimento, proporcionando continuamente aos voluntários os benefícios de formação cultural e de desenvolvimento de competências e ainda, a sua integração em projetos institucionais de referência, tendo sempre por base os princípios base deste programa: participação, solidariedade, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade e convergência.