

BALANÇO SOCIAL 2017

No âmbito do processo de reestruturação organizacional iniciado em 2015, manteve-se como objetivo no ano de 2017 a reorganização interna da entidade em termos das diversas unidades orgânicas e o esforço na adequação dos recursos humanos às necessidades da atividade. No âmbito deste processo, destaca-se a negociação de acordos de cessação e o desenvolvimento de trabalho com vista à atualização do regulamento interno e de regulamentos específicos.

Ao longo do ano de 2017, em termos de evolução e caracterização dos recursos humanos, salienta-se:

EVOLUÇÃO DO EFETIVO	31.12.2017
<i>Órgãos de Gestão</i>	
Nomeados - Gestores Públicos	3
<i>Com Contrato Individual de Trabalho</i>	
A prestar serviço efetivo	374
Ao serviço de outras entidades	2
Em Suspensão/ Licença sup. 30 dias	15
<i>Cedidos de outras entidades</i>	
Contrato de trabalho em funções públicas	1
<i>Em situação de Prestação de Serviço</i>	
Em regime de tarefa/ avença	10
<i>Programa de Voluntariado/ Estágios</i>	
Voluntários	3
Estágios Profissionais	0
Estágios Curriculares	0
<i>Universo Laboral Total</i>	405
<i>Ao Serviço (a)</i>	386

(a) Exclui pessoal ausente, voluntários e estagiários

Quadro I – Efetivo OPART em 31.12.2017

Verifica-se um aparente aumento do n.º de colaboradores face ao ano anterior. Em 31 de dezembro de 2016 o OPART contava com um universo laboral total de 393 trabalhadores enquanto em 31 de dezembro de 2017 este número ascendia aos 405 trabalhadores. Na realidade, nesta última data encontravam-se ao serviço 14 trabalhadores com contratos de trabalho de muito curta duração, ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 12 de fevereiro, número de contratações que se revelou imprescindível para a execução das atividades artísticas planeadas para o período do Natal e Ano Nova, mais concretamente a Ópera L'Enfant et les Sórtilèges. Estes contratos viriam a terminar a 6 de janeiro de 2018

Para análise da caracterização do efetivo, ter-se-á em conta 376 colaboradores: 361 em serviço efetivo no OPART e 15 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 dos 14 trabalhadores com contratos de trabalho de muito curta duração acima referidos.

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, a área artística – constituída pelos elementos afetos à Orquestra Sinfónica Portuguesa, ao Coro do TNSC e ao Elenco Artístico da CNB – mantém-se como a mais representada, sendo composta por 245 trabalhadores, o que representa atualmente 65% do efetivo em análise.

A área técnica/produção é composta pelo grupo de trabalhadores que presta apoio técnico na execução dos espetáculos e que reunia, em 31.12.2017, cerca de 78 dos trabalhadores (21%). A área de suporte, composta pelos trabalhadores afetos aos serviços centrais, representava na mesma data cerca de 14% do efetivo (54 trabalhadores).

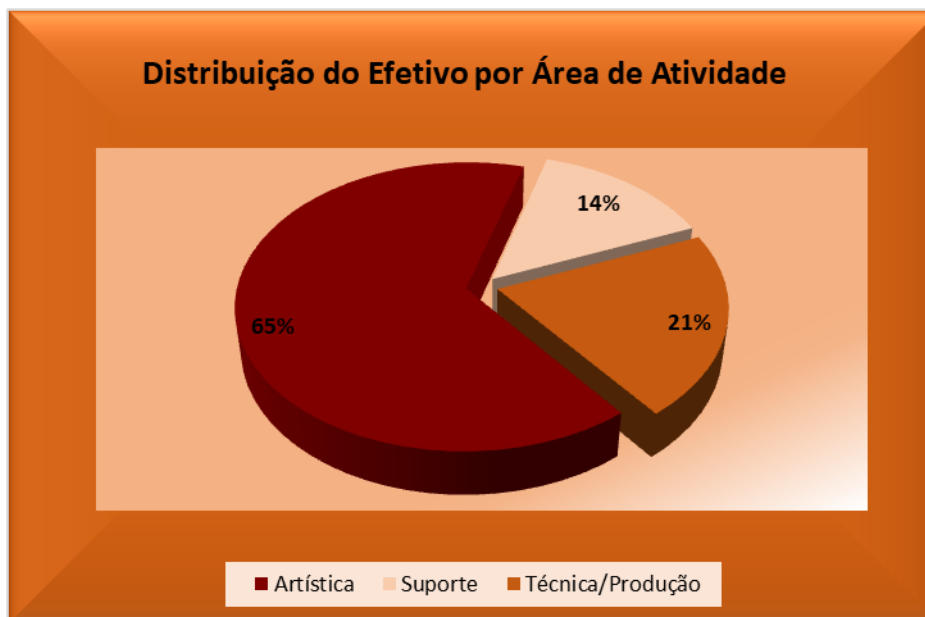


Figura I – Distribuição do efetivo OPART

Distribuição e caracterização por grupo etário

A estrutura etária dos trabalhadores do OPART situa-se no intervalo compreendido entre os 0-20 e os 65-69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 18 anos e o mais velho 69 anos de idade. Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores se situam nos escalões 50-54 anos e 55-59 anos, ambos com 68 trabalhadores. A maior parte dos trabalhadores tem idades compreendidas entre os 45 e os 59 anos de idade.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário e género identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos se situa nos 46 anos, enquanto nos trabalhadores masculinos este valor é de 47 anos: a faixa etária dos 50-54 anos é a mais expressiva no sexo masculino, enquanto no sexo feminino o grupo etário 45-49 anos é agora o preponderante.

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, que só não é mais acentuada devido à baixa idade do Elenco Artístico CNB,

face à idade dos outros trabalhadores. A média etária em 2016 era de 46,3 anos enquanto em 2017 aumentou para 46,6 anos.

Relativamente ao índice de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), situa-se atualmente nos 26,79%.



Figura II – Distribuição do efetivo por grupo etário

ADMISSÕES E CESSAÇÕES

Atendendo às restrições impostas pelas sucessivas Leis do Orçamento de Estado, que impedem as Entidades Públicas Empresariais de proceder à contratação de pessoal sem prévia autorização, o OPART procede anualmente ao pedido de autorização excecional 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 n.º 4/ 2008 (profissionais do espetáculo), apenas tem implicações na movimentação anual, não representando um acréscimo real do efetivo da entidade.

Pelo exposto, a caducidade do contrato mantém-se como o principal motivo de cessação da relação laboral no OPART.

No ano de 2017, registou-se um total de 261 admissões e 251 cessações; a área Artística recebeu cerca de 85% das admissões e abarcou 86% das cessações, seguindo-se a área Técnica/ Produção com 14% das admissões e 11% das cessações e a área de suporte com 0,4% e 2%, respetivamente. Tendo em atenção a especificidade da entidade não fará sentido analisar a taxa de cobertura, ou a taxa de rotação.

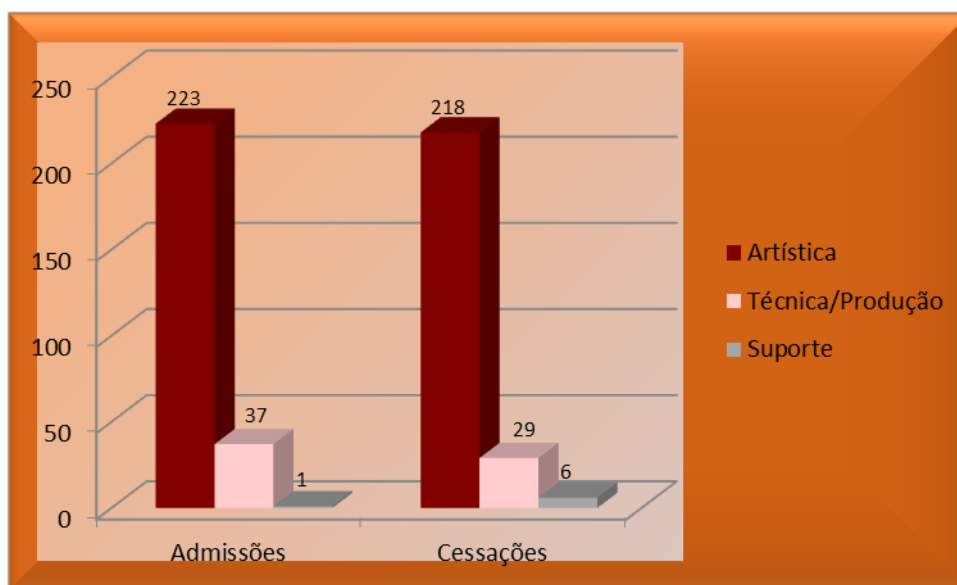


Figura III – Admissões e Cessações

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 52% do efetivo é representado por homens e 48% está assegurado por mulheres, mantendo-se um nível adequado na equidade entre homens e mulheres no universo laboral, conforme já registado em anos anteriores.

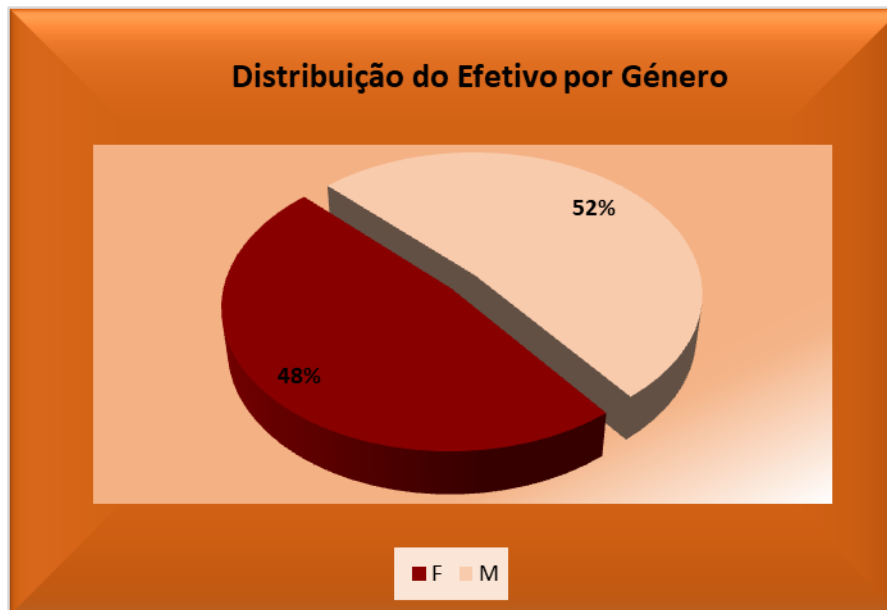


Figura IV – Efetivo por Género

Continua a verificar-se a inexistência de 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 = 95,12%
Retribuição média mensal

2.º Indicador

Mulheres com cargos de Direção (1.ª linha) = 45,45%
Cargos de Direção (1.ª linha)

3.º Indicador

Número de Colaboradores Mulheres = 48%
Número de Colaboradores

ACIDENTES DE TRABALHO

O ano de 2017 termina com um registo total de 54 ocorrências, dos quais 21 sem incapacidade e 33 (16 homens e 17 mulheres) com incapacidade temporária - absoluta e parcial - para o desempenho do trabalho.

Verifica-se que o maior número de sinistros voltou a ocorrer na área artística, contrariamente à situação que se verificou no ano passado, durante o qual o maior número de incidências ocorreu na área técnica/ produção. Em 2017 a área artística contou com um total de 33 ocorrências, sendo à maior incidência de sinistros atribuída Incapacidade Temporária para o Trabalho (absoluta e parcial). Destes 34 incidentes, a maioria ocorreu com Bailarinos (25 acidentes), o que se justifica pelas exigências físicas associadas ao desempenho do trabalho.

Destes acidentes resultaram 1028 dias de ausência ao trabalho.

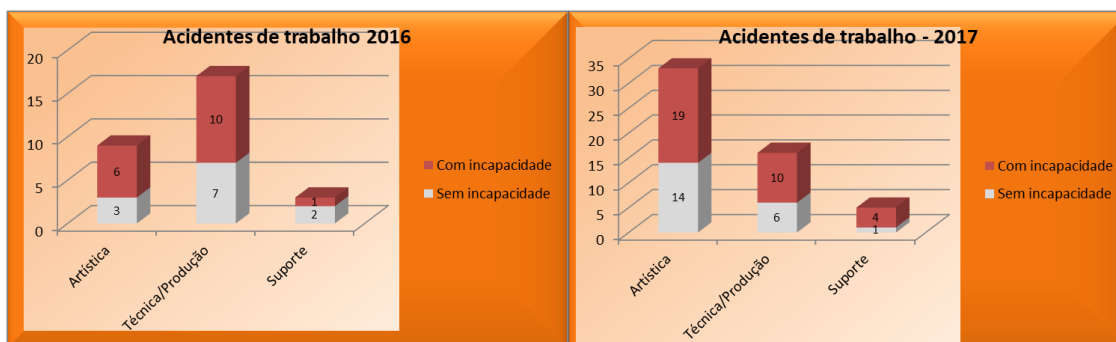


Figura V – Ocorrências de acidentes de trabalho 2016 - 2017

TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2017, os trabalhadores do OPART efetuaram 10.493 horas de trabalho suplementar, maioritariamente realizado por trabalhadores do género masculino (6.696 horas).

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente pela área Técnica/ Produção (7.255 horas), seguida da área de suporte (2.632 horas) e, residualmente, a área artística (606 horas).

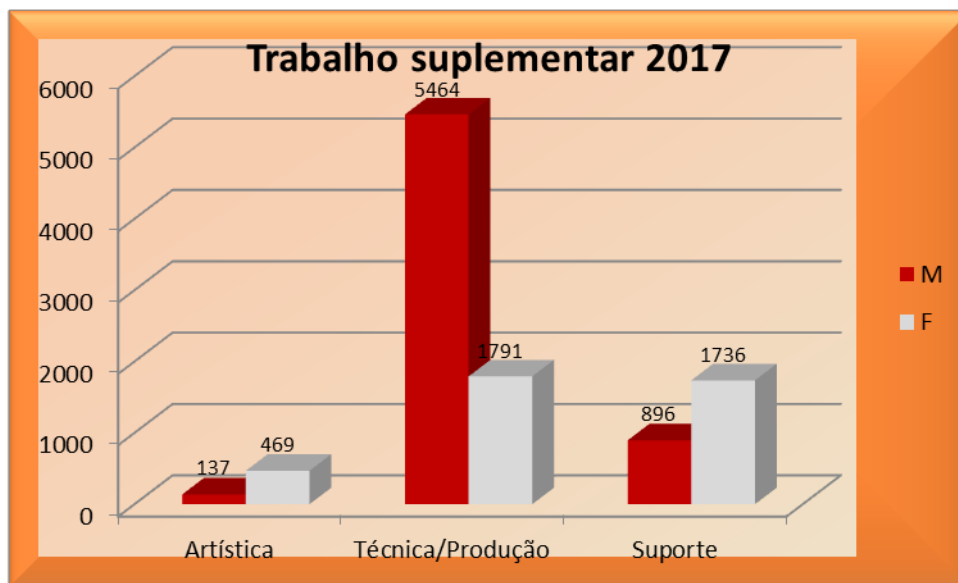


Figura VI – Horas de trabalho suplementar 2017

ESTÁGIOS

Oportunidades de Estágios Curriculares

No ano de 2017 foi possível acolher 13 estagiários, provenientes de instituições de ensino variadas, que integraram as equipas do TNSC e da CNB. Manteve-se, em 2017, o objetivo de privilegiar a colaboração com instituições de ensino, permitindo aos alunos a formação em contexto de trabalho, imprescindível à sua aprendizagem, mantendo-se a tendência observada em 2016 quanto à duração dos estágios, que se têm vindo a realizar por períodos mais longos.



Figura VII – Estágios Curriculares – 2015-2017

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

O OPART teve o privilégio de acolher 12 voluntários (mais um do que em 2016), nas suas diversas áreas de atividade, num programa que pretende manter os princípios que o fundamentam: participação, solidariedade, cooperação, complementaridade, gratuidade, responsabilidade e convergência proporcionando continuamente aos voluntários os benefícios de formação cultural e de desenvolvimento de competências e ainda, a sua integração em projetos institucionais de referência.