

BALANÇO SOCIAL 2018

No âmbito do processo de reestruturação organizacional iniciado em 2015, manteve-se como objetivo no ano de 2018 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 homologação do novo Regulamento Interno, com a consequente reafecção de pessoal às novas unidades orgânicas, a negociação de acordos de cessação e o desenvolvimento de trabalho com vista à atualização do regulamento interno de pessoal e de regulamentos específicos.

Ao longo do ano de 2018, em termos de evolução e caracterização dos recursos humanos, salienta-se:

EVOLUÇÃO DO EFETIVO	31.12.2018
<i>Órgãos de Gestão</i>	
Nomeados - Gestores Públicos	3
<i>Com Contrato Individual de Trabalho</i>	
A prestar serviço efetivo	366
Ao serviço de outras entidades	2
Em Suspensão/ Licença sup. 30 dias	11
<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	2
Estágios Profissionais	0
Estágios Curriculares	1
<i>Universo Laboral Total</i>	396
<i>Ao Serviço (a)</i>	380

(a) Exclui pessoal ausente, voluntários e estagiários

Quadro I – Efetivo OPART em 31.12.2018

Verifica-se uma diminuição do universo de colaboradores face ao ano anterior. Em 31 de dezembro de 2017 o OPART contava com um universo laboral total de 405 trabalhadores enquanto em 31 de dezembro de 2018 este número ascendia aos 396 trabalhadores. Contudo, importa salientar estes valores englobam os trabalhadores que se encontravam ao serviço nas referidas datas, com contratos de trabalho de muito curta duração para a execução das atividades artísticas planeadas para os períodos de Natal e Ano Novo, ao abrigo da Lei n.º 4/2008, de 12 de fevereiro. Em 2017 estavam ao serviço 14 trabalhadores contratados pontualmente para a realização de espetáculos específicos programados para o final/início de ano e em 2018 estavam ao serviço 12 trabalhadores com contratos de trabalho pontuais da mesma natureza.

Para análise da caracterização do efetivo, ter-se-á em conta 368 colaboradores: 358 em serviço efetivo no OPART e 10 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 12 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 247 trabalhadores, o que representa atualmente 67% 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 31.12.2018, cerca de 68 dos trabalhadores (18%). A área de suporte, composta pelos trabalhadores afetos aos serviços centrais, representava na mesma data cerca de 14% do efetivo (53 trabalhadores).

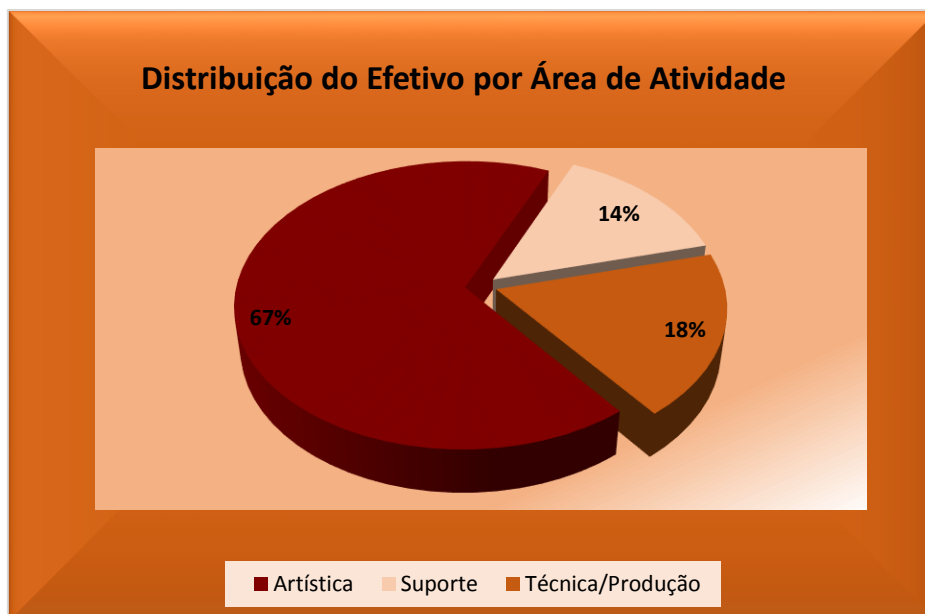


Figura I – Distribuição do efetivo por área de atividade

Os Corpos Artísticos residentes contam com 70 trabalhadores pertencentes ao Elenco Artístico da CNB, 69 trabalhadores integrados no Coro do TNSC e 94 trabalhadores a desempenhar funções na OSP:

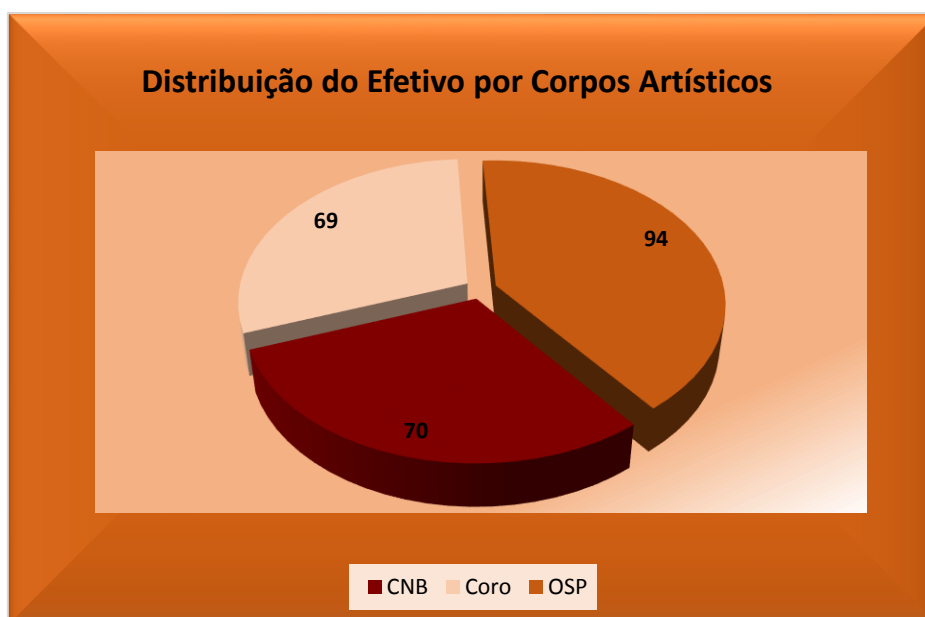


Figura II – Número de trabalhadores por Corpo Artístico

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 45-49 anos, 50-54 anos e 55-59 anos, com 71, 75 e 65 trabalhadores respetivamente. A maior parte dos trabalhadores tem idade superior a 45 anos (69%), sendo que, destes, 57% tem idades compreendidas entre os 45 e os 59 anos.

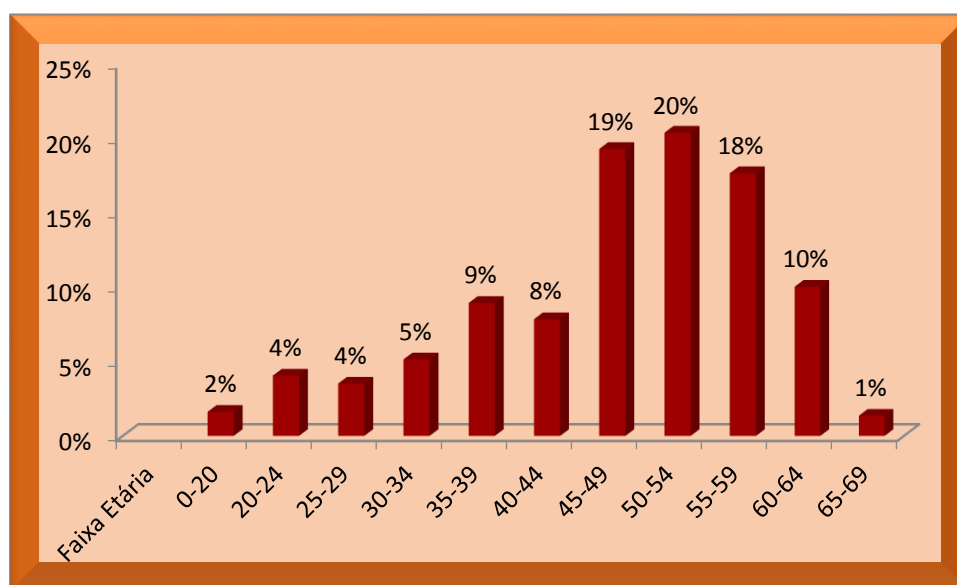


Figura III – Distribuição geral por Faixas Etárias

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 tem aumentado gradualmente, situando-se nos 46,3 anos em 2016, nos 46,6 anos em 2017 e nos 46,98 em 2018.

Relativamente ao índice de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), situa-se atualmente nos 29,08%, assistindo-se a um aumento de cerca de 2,5% face a 2017 (26,79%).

A estrutura etária do Elenco Artístico da CNB situa-se no intervalo compreendido entre os 0-20 anos e os 55-59 anos de idade¹, com a seguinte distribuição:

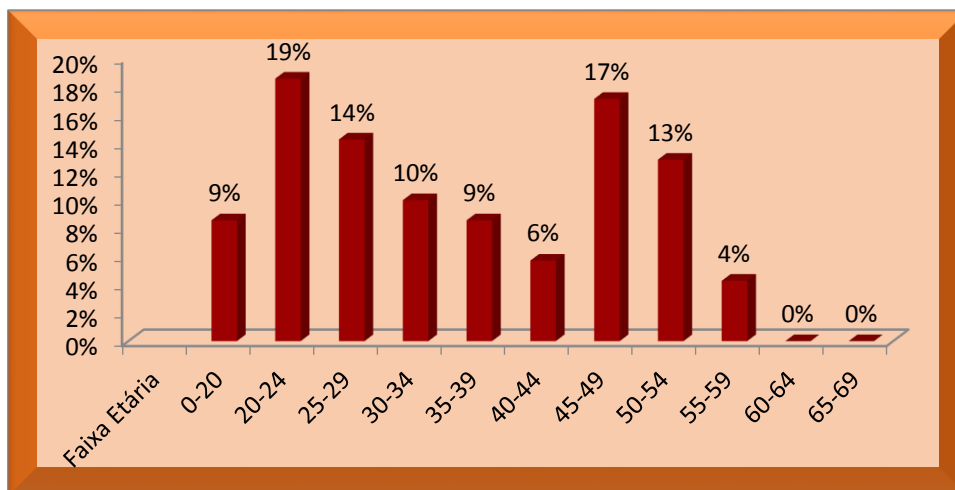
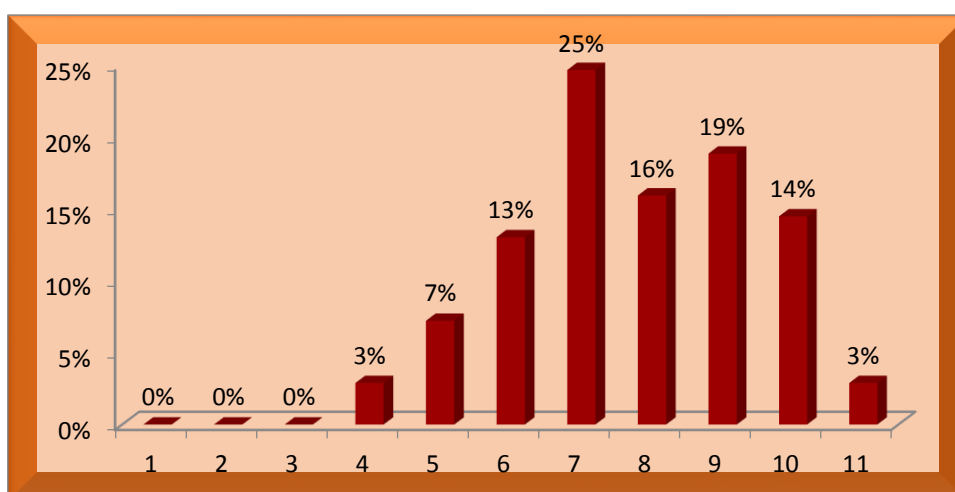


Figura IV – Distribuição do Elenco da CNB por Faixas Etárias

No Elenco Artístico da CNB o trabalhador mais novo tem 18 anos e o mais velho tem 55 anos de idade. Verifica-se que 40% dos Bailarinos tem mais de 40 anos e idade e 34% tem idade superior a 45 anos.

Relativamente ao Coro do TNSC, observa-se a seguinte distribuição por faixas etárias:



¹ Salienta-se que a idade mínima de acesso à pensão de reforma pelos trabalhadores do bailado é de 55 anos de idade

Figura V – Distribuição do Coro do TNSC por Faixas Etárias

No Coro do TNSC o trabalhador mais novo tem 32 anos e o mais velho tem 69 anos de idade. O índice de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos) do Coro situa-se atualmente nos 36%, sendo de referir que 52% dos trabalhadores têm idade superior a 50 anos de idade.

Relativamente à OSP, observa-se a seguinte distribuição de trabalhadores por faixas etárias:

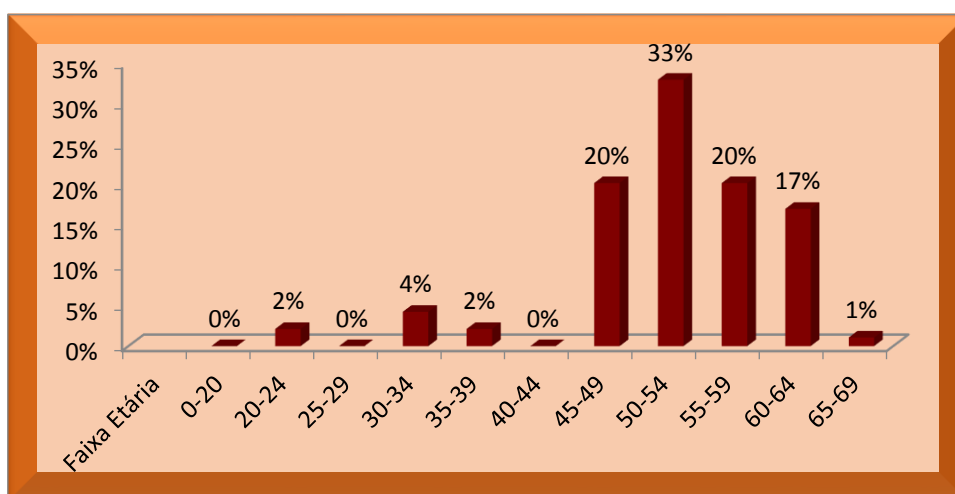


Figura VI – Distribuição da OSP por Faixas Etárias

Na OSP o trabalhador mais novo tem 21 anos e o mais velho tem 66 anos de idade. O índice de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos) da OSP situa-se atualmente nos 38%, sendo de referir que 71% dos trabalhadores têm idade superior a 50 anos de idade.

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 2018, registou-se um total de 266 admissões e 280 cessações; a área Artística recebeu cerca de 91% das admissões e das cessações, seguindo-se a área Técnica/ Produção com 8% das admissões e das cessações e a área de suporte com 1% das admissões e 2% das cessações, respetivamente. Tendo em atenção a especificidade da missão do OPART não fará sentido analisar a taxa de cobertura, ou a taxa de rotação.

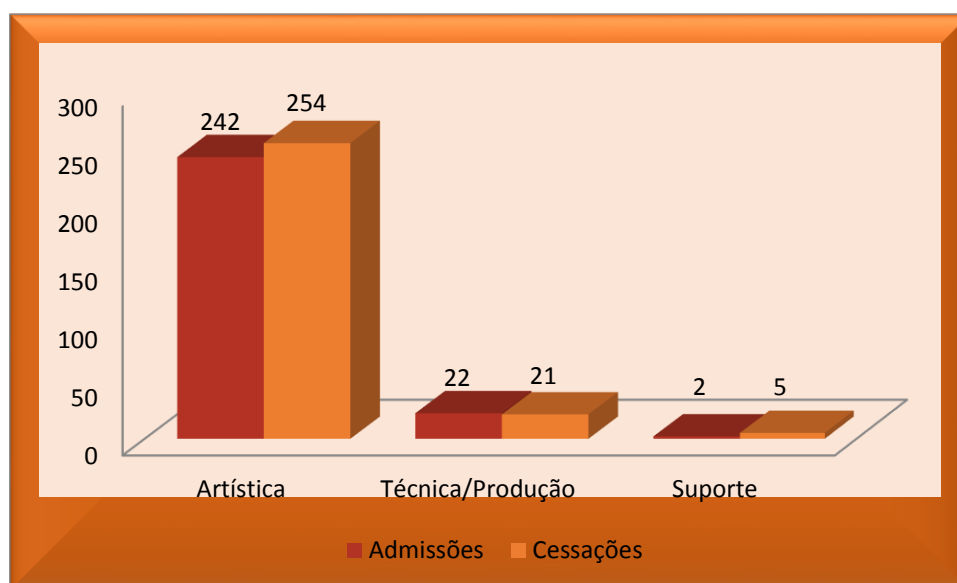


Figura VII – Admissões e Cessações

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, mantendo-se um nível adequado na equidade entre homens e mulheres no universo laboral, conforme já registado em anos anteriores.

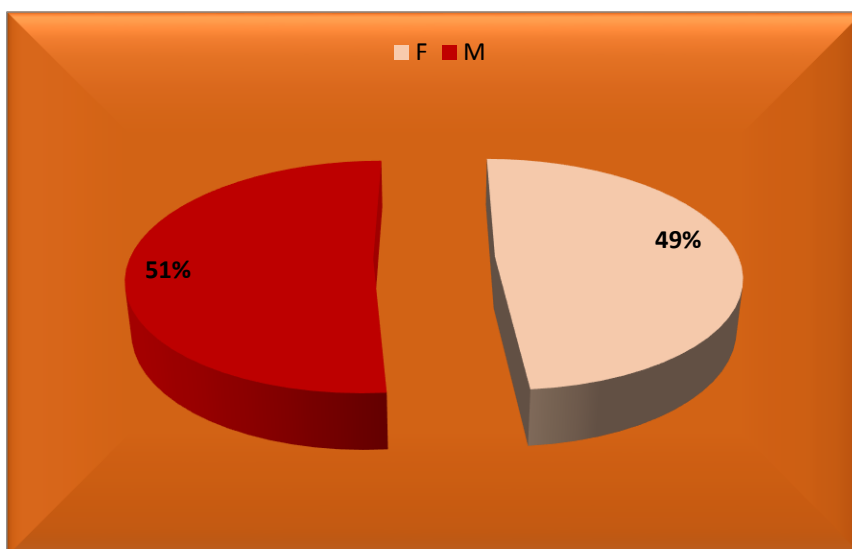


Figura VIII – Efetivo por Género

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 = 96,45%
Retribuição média mensal

2.º Indicador

Mulheres com cargos de Direção (1.ª linha) = 46,67%
Cargos de Direção (1.ª linha)

3.º Indicador

Número de Colaboradores Mulheres = 49%
Número de Colaboradores

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 48 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 o mais preponderante.

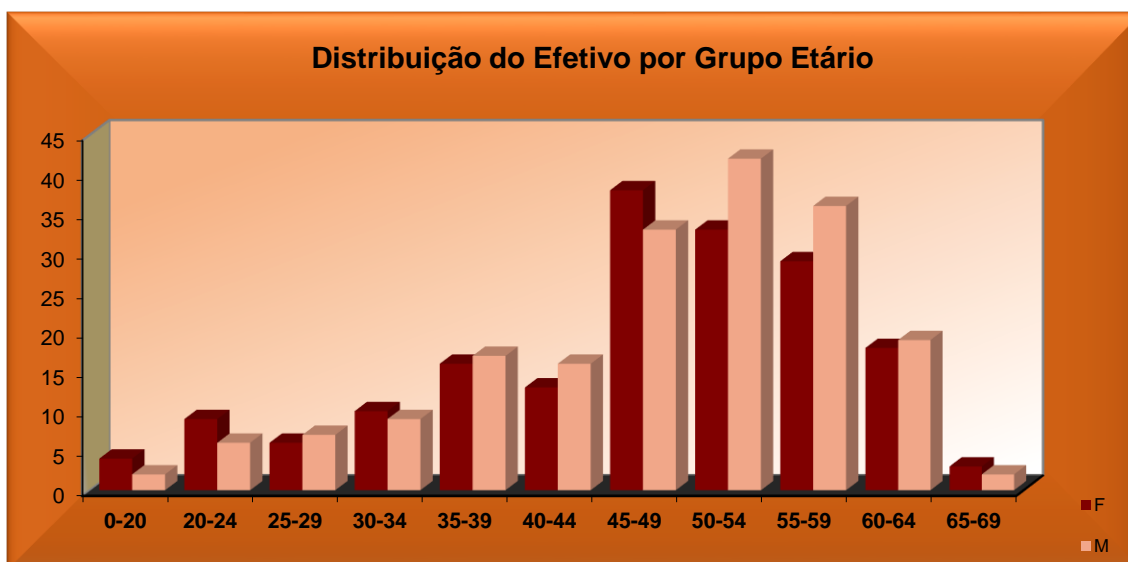


Figura IX – Distribuição do efetivo por grupo etário

ACIDENTES DE TRABALHO

O ano de 2018 termina com um registo total de 49 ocorrências (28 homens e 21 mulheres), número ligeiramente inferior ao verificado em 2017. Contudo, do total de acidentes ocorridos, 37 resultaram em incapacidade temporária - absoluta e parcial - para o desempenho do trabalho, sendo este número ligeiramente superior ao verificado em 2017.

Verifica-se que o maior número de sinistros voltou a ocorrer na área artística, seguindo a tendência observada ao longo da maioria dos anos. Em 2018 a área artística contou com um total de 30 ocorrências, sendo à maior incidência de sinistros atribuída Incapacidade Temporária para o Trabalho (absoluta e parcial). Destes 30 incidentes, a maioria ocorreu com Bailarinos (22 acidentes), o que se justifica pelas exigências físicas associadas ao desempenho do trabalho.

Destes acidentes resultaram 1849 dias de ausência ao trabalho por Incapacidade Temporária Absoluta, 1335 dos quais referentes ao Elenco Artístico da CNB.

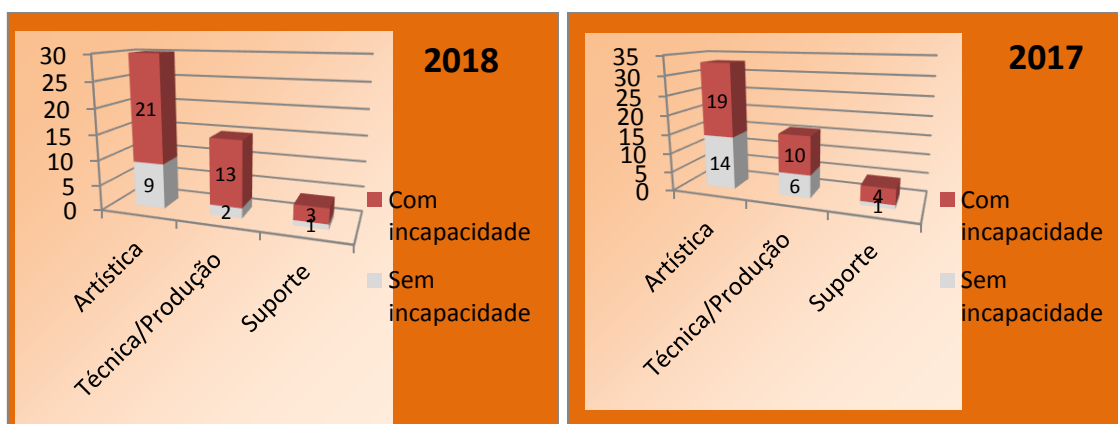


Figura X – Ocorrências de acidentes de trabalho 2017 - 2018

TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2018, os trabalhadores do OPART efetuaram 7.682 horas de trabalho suplementar, sendo 3457 destas realizadas por trabalhadores do género feminino e 4225 realizadas por trabalhadores do género masculino.

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente pela área Técnica/ Produção (4.158 horas), seguida da área de suporte (2.382 horas) e da área artística (1142 horas).

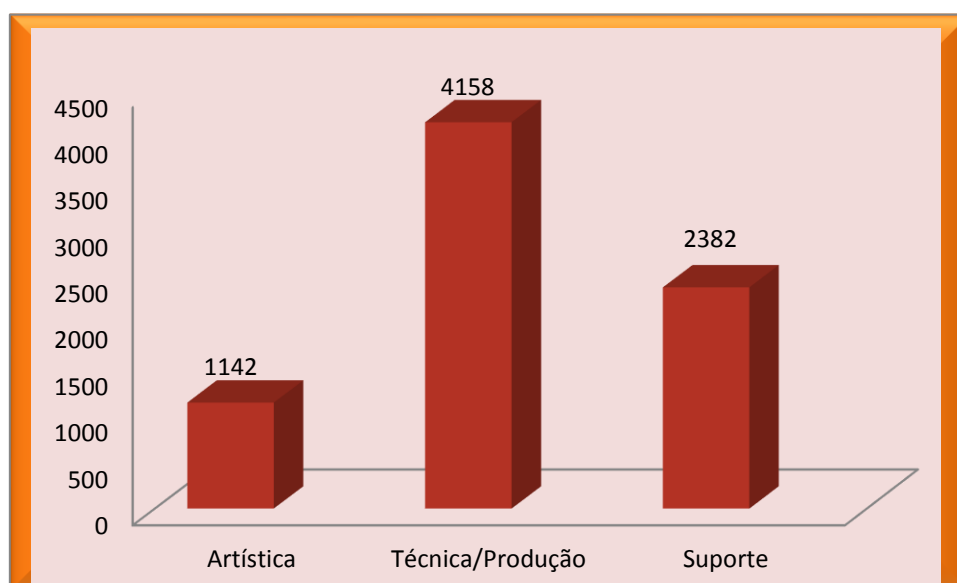


Figura XI – Horas de Trabalho Suplementar 2018

ESTÁGIOS

Oportunidades de Estágios Curriculares

No ano de 2018 foi possível acolher 17 estagiários, provenientes de instituições de ensino variadas, que integraram as equipas do TNSC e da CNB. Manteve-se, em 2018, 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. Por outro lado, importa mencionar a participação de 47 alunos de uma instituição de formação num evento específico ocorrido nos Estúdios Víctor Córdon, colaboração não englobada no número de estágios decorridos pela sua muito curta duração.

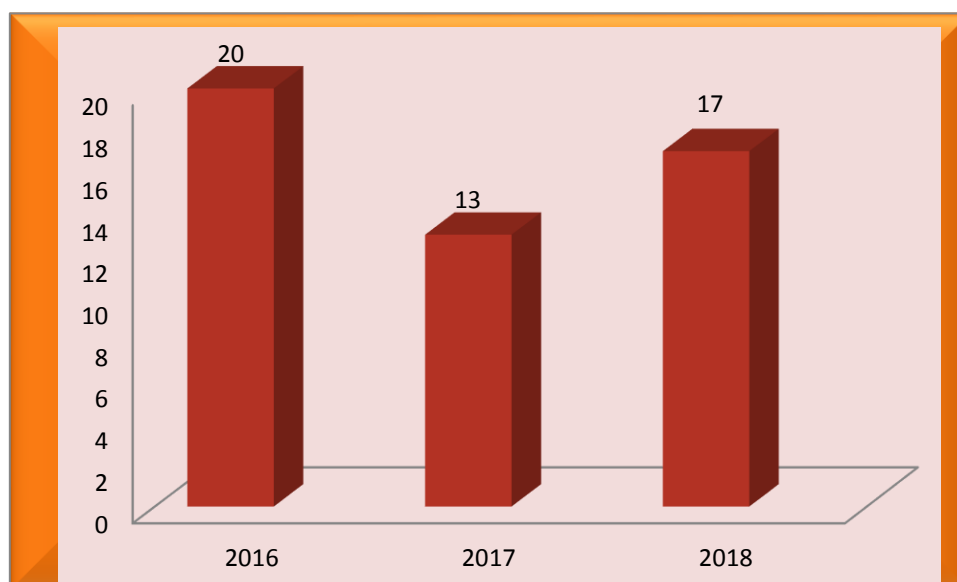


Figura XII – Estágios Curriculares – 2016-2018

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

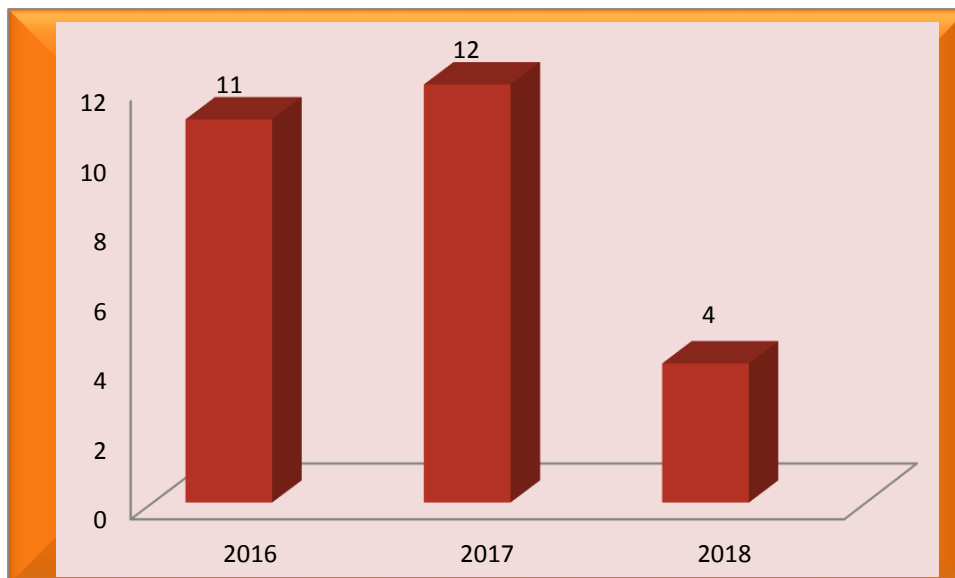


Figura XIII – Evolução do Programa de Voluntariado no OPART

O OPART teve o privilégio de acolher 4 voluntários 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. Contudo, a evolução demonstra e aponta para uma necessidade de reformulação do programa, orientando-o para participações em áreas específicas.