



**Côa Parque – Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa**

## **Relatório Anual**

## **Balanço Social**



## FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Relatório Anual Balanço Social

AUTOR: Côa Parque - Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa

COORDENAÇÃO: Alexandrina Alonso

DATA DA EDIÇÃO: janeiro de 2024

DATA DA PRÓXIMA REVISÃO: janeiro de 2025

Histórico de Modificações:

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0	Aprovação	Presidente do Conselho Diretivo	Aida Carvalho



## Índice

1. Apresentação -----	2
2. Efetivos Globais -----	2
3. Comportamento organizacional e desenvolvimento de RH -----	3
4. Medicina no trabalho -----	6
5. Despesa com pessoal -----	7
6. Síntese final -----	9



## 1. Apresentação

No presente documento estão apresentados os principais indicadores estatísticos referentes aos Recursos Humanos da Côa Parque - Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa (Fundação Côa Parque ou FCP), no ano de 2023.

O documento está estruturado de acordo com os grandes grupos temáticos de informação e foi organizado nas seguintes componentes principais:

- Apresentação dos Recursos Humanos da instituição, tendo em linha de conta as variáveis mais relevantes da gestão dos recursos humanos, com data de referência a 31 de dezembro de 2023;
- Análise de dados relativos ao comportamento organizacional;
- Análise dos elementos relativos ao desenvolvimento dos recursos humanos;
- Síntese das atividades de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Síntese das despesas com pessoal.

## 2. Efetivos Globais

A Côa Parque - Fundação para a Salvaguarda e Valorização do Vale do Côa, instituída pelo Decreto-Lei n.º 35/2011, de 8 de março, é uma fundação pública de direito privado, constituída por tempo indeterminado, sujeita à superintendência e tutela do membro do Governo responsável pela área da Cultura, que tem por missão gerir e coordenar o Museu do Côa e o Parque Arqueológico do Vale do Côa (PAVC), a salvaguarda, conservação, investigação, divulgação e valorização da arte rupestre e de todo o património cultural e natural da região do Vale do Côa, nos termos do Decreto-Lei nº



70/2017, de 20 de junho, que procedeu à primeira alteração ao Decreto-Lei que a instituiu.

Para a execução do seu plano de atividades, a Fundação Ckoa Parque iniciou o ano de 2023 com um total de 29 trabalhadores efetivos distribuídos por 5 carreiras conforme Quadro 1.

Quadro 1.

<b>Cargo/Carreira</b>	<b>Género</b>	
Dirigente Superior de 1º Grau	Feminino	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau	Masculino	1
Técnico Superior	Masculino	4
	Feminino	9*
Assistente Técnico	Masculino	5
	Feminino	4
Assistente Operacional	Masculino	1
	Feminino	3
Informática	Masculino	0
	Feminino	1

Obs: Um Técnico Superior exerce funções na FCP ao abrigo de uma mobilidade estatutária.

### 3. Comportamento Organizacional e desenvolvimento de RH

Ao longo do ano de 2023, a Fundação Ckoa Parque contou, ainda, com 14 trabalhadores em regime de aquisição de serviços, para reforçar as equipas de manutenção, visitas,



atendimento ao público, apoio administrativo e 3 estagiários ao abrigo do programa estágios profissionais da *Administração pública - EstagiAP XXI*.

**Entradas:**

Não se registou a entrada de trabalhadores.

**Saídas:**

1 trabalhador - assistente técnico - aposentação - janeiro

1 trabalhador - assistente técnico - rescisão de contrato - abril.

1 trabalhador - técnico superior - consolidação noutro serviço - julho. Já se encontrava em mobilidade em 2022.

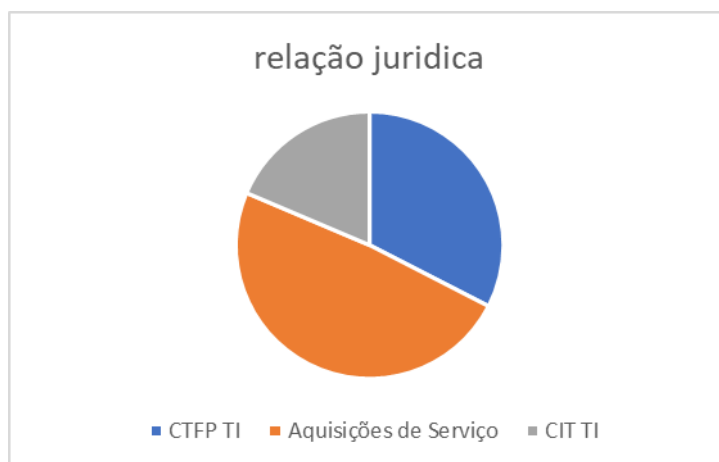
1 trabalhador - técnico superior - início de funções noutro Organismo por concurso público - outubro;

1 trabalhador - técnico superior - início de funções noutro Organismo por concurso público - dezembro.

A 31 de dezembro de 2023 a Fundação C<sup>o</sup>a Parque registou, no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), 25 trabalhadores, incluindo o trabalhador em mobilidade estatutária.

É possível verificar a distribuição dos trabalhadores por relação jurídica ao longo do ano de 2023 no gráfico 1.

Gráfico 1.



A distribuição de trabalhadores por género e escalões etários a 31 de dezembro de 2023 é demonstrada no quadro 2.

Quadro 2.

	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70
Masculino	0	0	2	4	2	0	0
Feminino	0	3	6	4	2	2	0

Obs: A médias de idades é de 51,8 anos.

A distribuição de trabalhadores por género e níveis de escolaridade a 31 de dezembro de 2023 é apresentada no quadro 3.

Quadro 3.

	4 anos esc	6 anos esc	9º ano	12º ano	licenciatura	mestrado	doutoramento
Masculino		1	0	3	2	1	1
Feminino	1	2	0	4	8	1	1

O quadro 4 apresenta a distribuição das principais ausências, por mês.

Quadro 4.



### Mapa de ausências - horas

Greve	Assistência a Filho	Assistência a Familiar	Doença	Consultas/ Exames Médicos	Atividade Sindical	Licenças sem vencimento	Formação/ autoformação	outras
156	329	77	2667	511	98	630	98	98

O somatório de ausências anual ronda as 4.664 horas, sendo a doença com certificado de incapacidade temporária para o trabalho, a licença sem vencimento, as consultas e exames médicos, os motivos com maior número de horas registadas, conforme gráfico 2.

Gráfico 2.



#### 4. Medicina no trabalho

A natureza da modalidade adotada na FCP dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho foi a contratação de uma empresa externa.





A medicina no trabalho é realizada anualmente.

Em abril de 2023, dos 27 trabalhadores propostos para a realização de medicina no trabalho, sendo que apenas 18 trabalhadores realizaram as consultas contratadas.

Do pessoal dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho estiveram presentes:

- 1 médico do trabalho;
- 1 enfermeiro;
- 1 técnico superior de SHT;
- 1 técnico - outro pessoal.

Foram realizadas as seguintes atividades e organizados os seguintes programas de prevenção:

- de riscos profissionais;
- de promoção da saúde;
- de vigilância da saúde.

Foi organizada uma auditoria aos seguintes locais:

- Museu do Côa;
- Centro de receção localizado na freguesia de Castelo Melhor;
- Núcleos de arte rupestre da Canada do Inferno, Ribeira de Piscos e Penascosa.

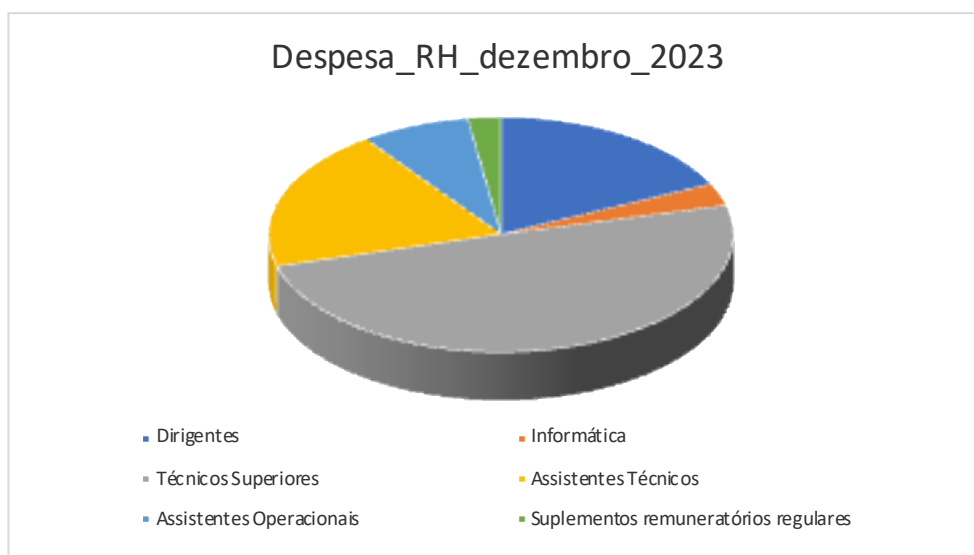
O anexo D do relatório único da FCP foi submetido na plataforma do Gabinete de Estratégia e Planeamento - Sistema de Gestão de Unidades Locais (ACT).

## 5. Despesa com pessoal

O gráfico 3 demonstra a distribuição mensal dos salários, por carreira, a 31 de dezembro de 2023.

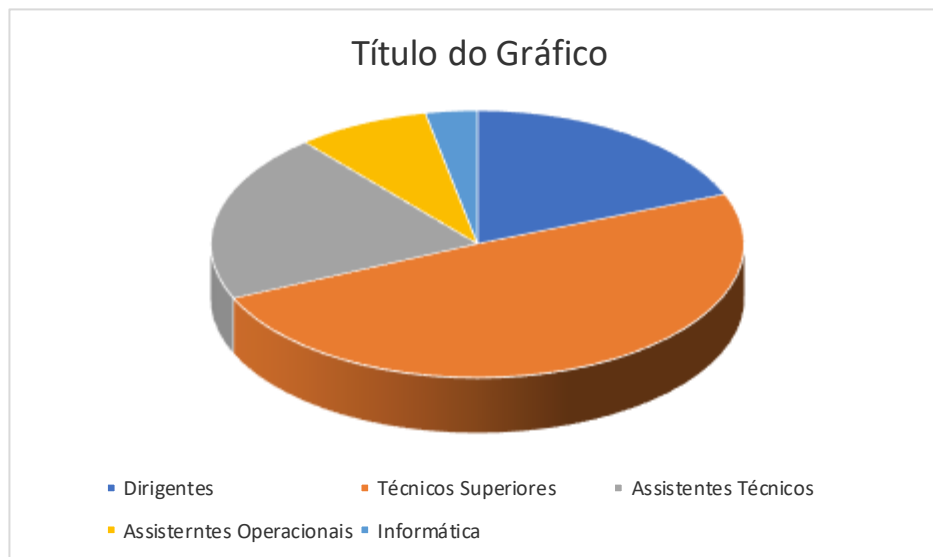


Gráfico 3.



O gráfico 4 apresenta a distribuição anual das despesas com RH, por carreira, com conforme gráfico 4.

Gráfico 4.



A despesa anual com RH, no ano de 2023, rondou os 721.000,00 €.

## 6. Síntese Final

A Fundação Cõa Parque iniciou o ano de 2023 com 29 trabalhadores. No dia 31 de dezembro fechou o ano com 25 trabalhadores. Estes 25 trabalhadores estão repartidos por 5 carreiras.

A relação jurídica de emprego, que predomina na Fundação Cõa Parque, é essencialmente o contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, sendo que 7 trabalhadores se encontram em Contrato Individual de trabalho, também por tempo indeterminado.

Em maio, um assistente operacional recebeu formação sobre TAT, ministrada pelos Bombeiros Voluntários.

Dois técnicos superiores participaram em ações de formação profissional, em julho e outubro, sobre contratação pública.

Um técnico superior participou numa formação, em outubro, sobre gestão de projetos.



Em novembro, um técnico superior participou, durante três dias, num congresso. Um assistente operacional, 2 técnicos superiores e 3 assistentes técnicos receberam formação, em dezembro, sobre Desfibrilhação Automática Externa.

Realizaram-se várias ações de formação interna aos trabalhadores da área de atividade das visitas (Guias e Parceiros da FCP), nomeadamente visitas a sítios de arte rupestre, participação em trabalhos de campo (escavações arqueológicas) e geologia, com a finalidade de atualizar conhecimentos.

As consultas de medicina no trabalho foram realizadas a 17 trabalhadores da Fundação Coa Parque.

As despesas com RH rondaram os 721.000,00€, repartidos pelas seguintes carreiras:

Fundação Coa Parque, 02 de janeiro 2024