



**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 2025

DATA DA PRÓXIMA REVISÃO: janeiro de 2026

Histórico de Modificações:

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



## Índice

1. Apresentação -----	4
2. Efetivos Globais -----	4
3. Comportamento organizacional e desenvolvimento de RH -----	5
4. Medicina no trabalho -----	9
5. Despesa com pessoal -----	10
6. Síntese final -----	11



## 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 2024.

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 2024;
- Análise de dados relativa 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.



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	3
	Feminino	8
Assistente Técnico	Masculino	3
	Feminino	4
Assistente Operacional	Masculino	1
	Feminino	3
Informática	Masculino	0
	Feminino	1

Obs:

- Um assistente técnico encontra-se em cedência de interesse público desde 2018;
- Um técnico superior exerceu funções na FCP ao abrigo de uma mobilidade estatutária.

### 3. Comportamento Organizacional e desenvolvimento de RH

Ao longo do ano de 2024, a Fundação C



abrigo do programa estágios profissionais da Administração pública - EstagiAP XXI (até março) e 1 trabalhador ao abrigo de um Contrato Emprego Inserção, do IEFP.

**Entradas:**

Não se registou a entrada de trabalhadores.

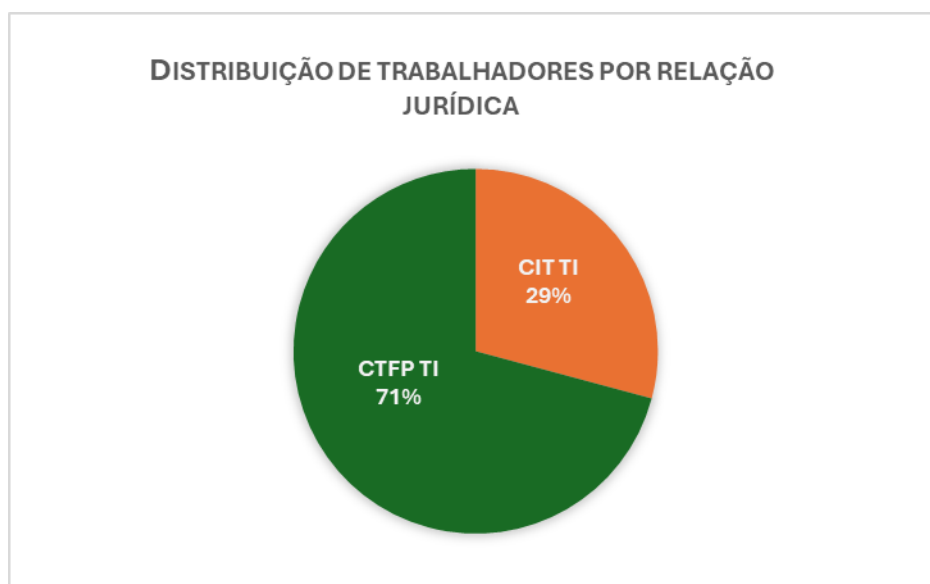
**Saídas:**

1 trabalhador - técnico superior - mobilidade entre serviços - maio

A 31 de dezembro de 2024 a Fundação C<sup>o</sup>a Parque registou, no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), 24 trabalhadores, incluindo o trabalhador em mobilidade estatutária e excluindo o trabalhador em cedência de interesse público.

Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica ao longo do ano de 2024, conforme gráfico 1.

Gráfico 1.





Distribuição de trabalhadores efetivos, do quadro de pessoal, por género e escalões etários a 31 de dezembro de 2024, conforme quadro 2.

Quadro 2.

	<b>36-40</b>	<b>41-45</b>	<b>46-50</b>	<b>51-55</b>	<b>56-60</b>	<b>61-65</b>	<b>66-70</b>
Masculino	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Feminino	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Obs:

A média de idades é de 52,92 anos.

Distribuição de trabalhadores por género e níveis de escolaridade a 31 de dezembro de 2024, conforme Quadro 3.

Quadro 3.

	<b>4 anos esc</b>	<b>6 anos esc</b>	<b>9º ano</b>	<b>12º ano</b>	<b>licenciatura</b>	<b>mestrado</b>	<b>doutoramento</b>
Masculino		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Feminino	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



Distribuição das principais ausências, conforme Quadro 4.

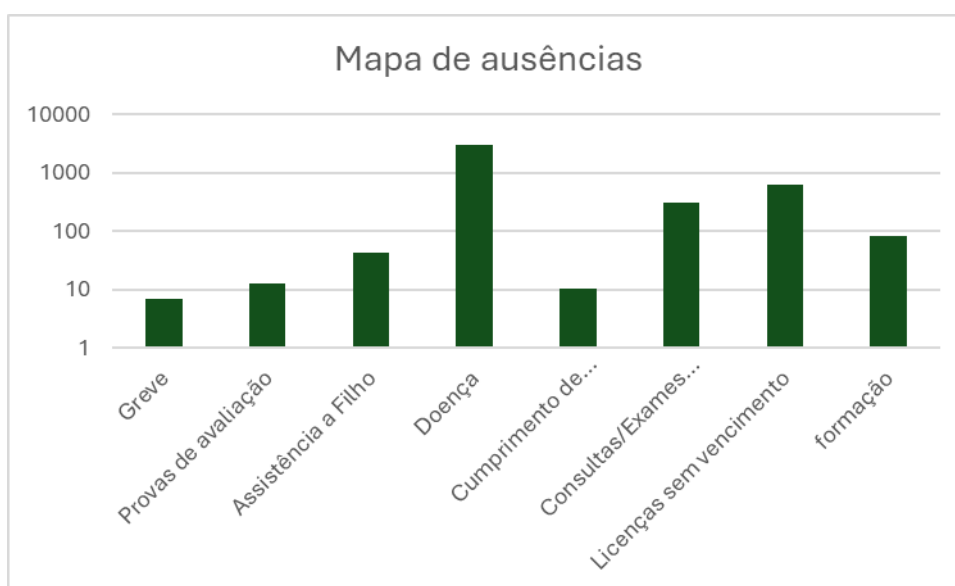
Quadro 4.

**Mapa de ausências - horas - 2024**

Greve	Provas de avaliação	Assistência a Filho	Doença	Cumprimento de obrigações	Consultas/Exames Médicos	Licenças s/ vencimento	formação
7	12,5	42	2947	10,5	304,5	630	84,5

O somatório de ausências anual ronda as 4.038 horas, sendo a doença com certificado de incapacidade temporária para o trabalho e a licença sem vencimento 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 2024, dos 25 trabalhadores propostos para a realização de medicina no trabalho, 23 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;

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

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

Foi realizada 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 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

Distribuição mensal dos salários, por carreira, a 31 de dezembro de 2024, conforme gráfico 3.

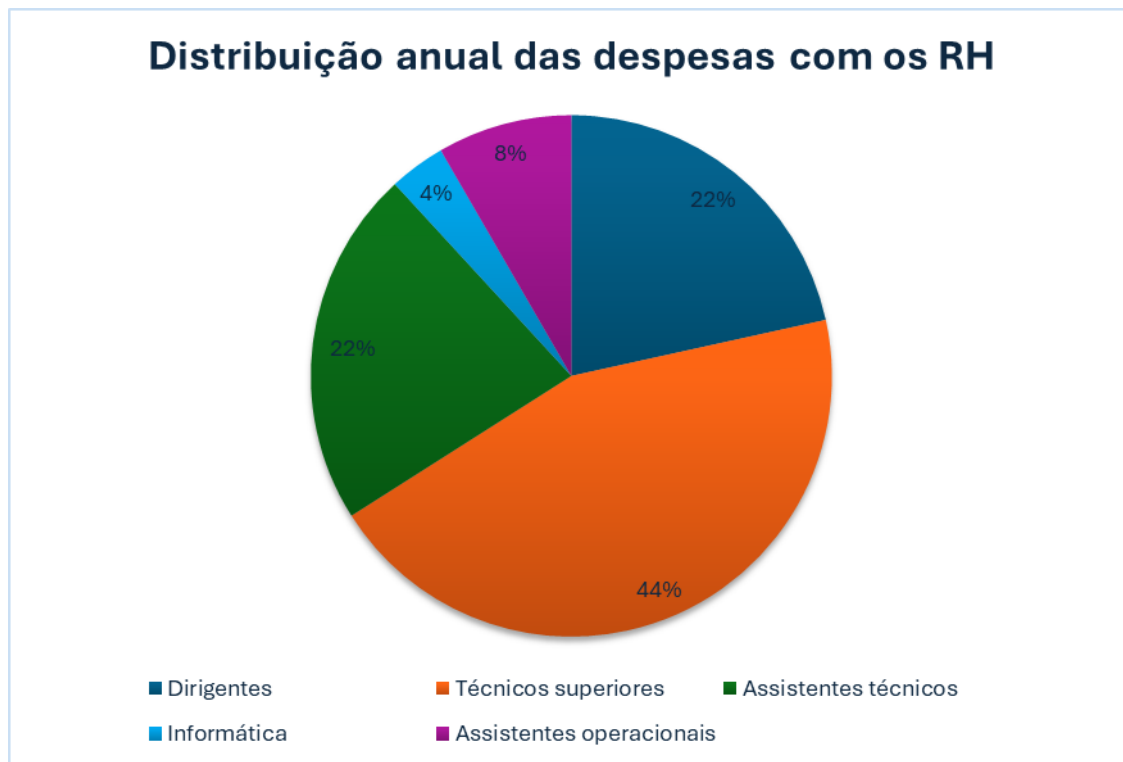
Gráfico 3.





Distribuição anual das despesas com RH, por carreira, com conforme gráfico 4.

Gráfico 4.



A despesa anual com RH, no ano de 2024, rondou os 661.103,00€

## 6. Síntese Final

A Fundação Cõa Parque iniciou o ano de 2024 com 25 trabalhadores. No dia 31 de dezembro fechou o ano com 24 trabalhadores.

Estes 24 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 abril, 9 trabalhadores receberam formação sobre a Plataforma de Contratação Pública.

4 técnicos superiores participaram em ações de formação profissional, em junho, sobre contratação pública.

Em julho, a Fundação Coa Parque custeou a carta de marinho a 1 assistente técnico e 3 trabalhadores em aquisição de serviços.

Em outubro, 2 trabalhadores receberam formação em Search Engine Optimization (SEO).

2 técnicos superiores participaram numa formação, em novembro, sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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 arqueologia experimental, com a finalidade de atualizar conhecimentos.

As consultas de medicina no trabalho foram realizadas a 23 trabalhadores da Fundação Coa.

A despesa com RH foi de 661.103,38€, repartida pelas seguintes carreiras:

Dirigentes - 142.464,02 €

Técnicos superiores - 293.823,96 €

Assistentes Técnicos - 146.492,62 €

Assistentes Operacionais - 55.216,07 €

Informática - 23.106,71 €