



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 2026

DATA DA PRÓXIMA REVISÃO: janeiro de 2027

Histórico de Modificações:

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
3.0	Aprovação	Presidente do Conselho Diretivo	João Paulo Sousa



Índice

1. Apresentação -----	4
2. Efetivos Globais -----	4
3. Comportamento organizacional e desenvolvimento de RH -----	6
4. Medicina no trabalho -----	10
5. Plano de formação externa -----	11
6. Despesa com pessoal -----	13
7. Síntese final -----	14



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 2025.

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 2025;
- 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.



Para a execução do seu plano de atividades, a Fundação C^oa Parque iniciou o ano de 2025 com um total de 24 trabalhadores efetivos, distribuídos por 5 carreiras conforme Quadro 1.

Quadro 1.

Cargo/Carreira	Género	
Dirigente Superior de 1 ^o Grau	Feminino	1
Dirigente Intermédio de 1 ^o Grau	Masculino	1
Técnico Superior	Masculino	3
	Feminino	7
Assistente Técnico	Masculino	3
	Feminino	4
Assistente Operacional	Masculino	1
	Feminino	3
Técnica de Sistemas e tecnologias de Informação	Masculino	0
	Feminino	1

Obs:

- Um assistente técnico encontra-se em cedência de interesse público desde 2018;
- Um técnico superior esteve em mobilidade interserviços desde 1 de maio de 2024 até 31 de outubro de 2025, tendo consolidado no outro Órgão/Serviço.
- Um técnico superior exerce funções na FCP ao abrigo de uma mobilidade estatutária, desde setembro de 2021.



3. Comportamento Organizacional e desenvolvimento de RH

Entradas:

Entrada de 1 dirigentes por nomeação/cargo político:

1. Dirigente Superior de 1º grau para o cargo de Presidente do Conselho Diretivo - 2 de setembro.

Entrada de trabalhadores após mobilidade entre Órgão e Serviços:

1. 1 trabalhadora - técnica superior - área das visitas e comunicação - 1 de setembro.

Entrada de 14 trabalhadores para o CTFP, por tempo indeterminado, após concurso público externo:

1. 8 assistentes operacionais para a área da manutenção e conservação - 7 com início a 14 de agosto e 1 com início a 15 de setembro.
2. 6 assistentes técnicos para a o serviço de visitas e atendimento ao público - com início a 14 de agosto.

Entrada de trabalhadores ao abrigo do recrutamento centralizado da Administração Pública:

1. 1 trabalhadora para a área da contabilidade - início a 5 de fevereiro;
2. 1 trabalhadora para a área jurídica - início a 5 de março.

Saídas:

- 1 trabalhador - técnico superior - mobilidade interserviços - novembro - consolidação da mobilidade entre Órgão e Serviços no serviço de destino;
- 1 trabalhadora - assistente técnica - rescindiu a 9 de junho;
- 1 dirigente superior de 1º grau - exoneração a 3 de junho.



Trabalhadores ao abrigo de Aquisições de serviços:

Aquisições de serviços iniciadas em 2025:

1. 1 trabalhador para a área da conservação e divulgação - 5 meses - iniciou em julho;
2. 1 trabalhadora para a área da limpeza e manutenção - 4 meses - iniciou em maio;
3. 1 trabalhadora para a área da limpeza e manutenção - 2 meses - iniciou em maio.

Aquisições de Serviços iniciadas em 2024 e com continuidade em 2025:

1. 2 trabalhadores para as funções de *Skipper - governo de embarcação eletro-solar* (rescindiram a 13 de agosto de 2025);
2. 1 trabalhador para *apoio administrativo* na área da contratação (rescindiou a 28 de fevereiro de 2025);
3. 1 trabalhador para *apoio técnico-financeiro* (terminou a 19 de julho de 2025);
4. 1 trabalhador para *lojista* no Museu do Côa (rescindiou a 13 de agosto de 2025);
5. 1 trabalhador para Acompanhamento Regional da Rede de Clubes Ciência Viva na Escola, ao abrigo da candidatura RE-C06-i04.02 - PROGRAMA IMPULSO JOVEM STEAM (terminou a 13 de agosto de 2025);
6. 1 trabalhador para a área da conservação e divulgação do PAVC e Museu do Côa (rescindiou a 13 de agosto de 2025).

RH ao abrigo de programas do IEFP - Medida contrato emprego-inserção:

Portaria n.º 128/2009, de 30 janeiro, na sua redação atual:

1. 1 trabalhadora para apoio de tipo administrativo - terminou o programa a 7 de maio de 2025.



A 31 de dezembro de 2025 a Fundação Côa Parque registou, no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), 39 trabalhadores, incluindo o trabalhador em mobilidade estatutária e excluindo o trabalhador em cedência de interesse público, conforme quadro 2.

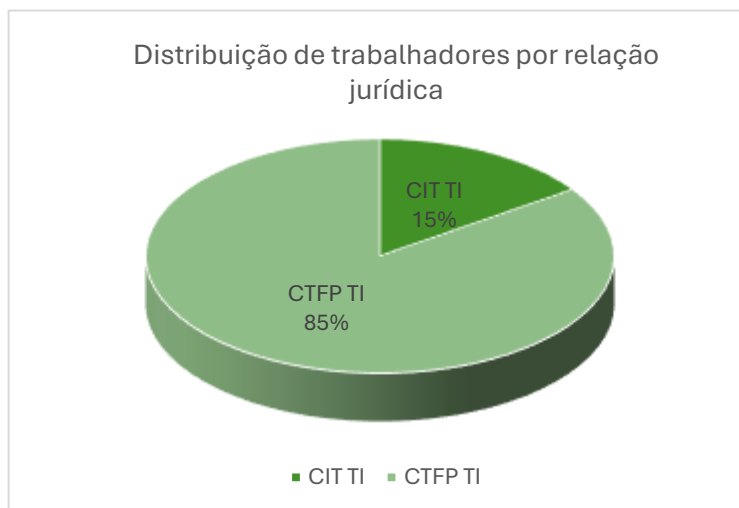
Quadro 2.

Cargo/Carreira	Género	
Dirigente Superior de 1º Grau	Masculino	1
Dirigente Intermédio de 1º Grau	Masculino	1
Técnico Superior	Masculino	3
	Feminino	9
Assistente Técnico	Masculino	4
	Feminino	8
Assistente Operacional	Masculino	7
	Feminino	5
Técnica de Sistemas e tecnologias de Informação	Masculino	0
	Feminino	1

Distribuição dos trabalhadores por relação jurídica ao longo do ano de 2025, conforme gráfico 1.



Gráfico 1.



Distribuição de trabalhadores efetivos, do quadro de pessoal, por género e escalões etários a 31 de dezembro de 2025, conforme quadro 3.

Quadro 3.

	20-24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69
Masculino	2			1		2	3	7	1	
Feminino			2	5	2	4	6	1	3	

Obs:

A média de idades é de 48,05 anos.

Distribuição de trabalhadores por género e níveis de escolaridade a 31 de dezembro de 2025, conforme Quadro 4.

Quadro 4.

	menos 4 anos esc	4 anos esc	6 anos esc	9º ano	11º ano	12º ano	bacharelato	licenciatura	mestrado	doutoramento
Masculino			2	2		6	1	3	1	1
Feminino		3				6		12	1	1



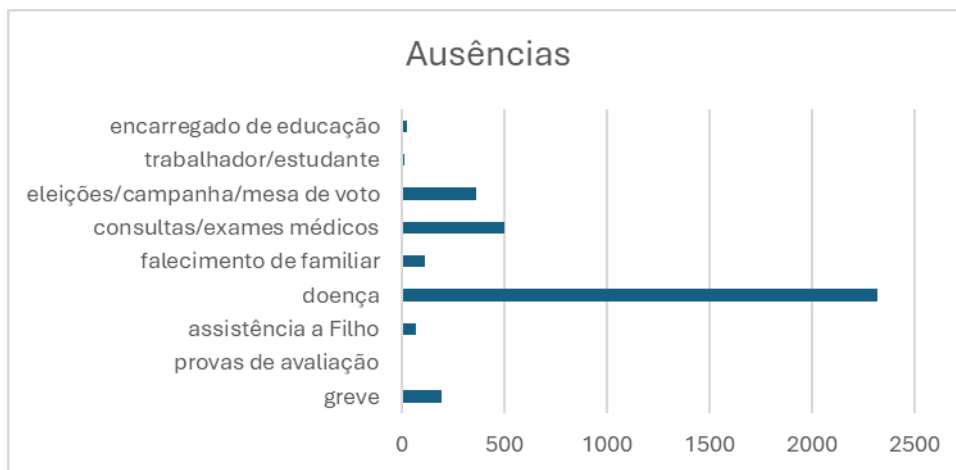
Distribuição das principais ausências, conforme Quadro 5.

Quadro 5.

Greve	Provas de avaliação	Assistência a Filho	Doença	falecimento de familiar	Consultas/ Exames Médicos	eleições/ campanha/ mesa de voto/ reuniões	Trabalhador/ estudante	Encarregado de educação
192,5	4,5	70	2317	112	502	365	14	23

O somatório de ausências anual ronda as 3.600 horas, sendo a doença com certificado de incapacidade temporária para o trabalho o motivo com maior número de horas registadas, conforme gráfico 2.

Gráfico 2.



4. Medicina no trabalho

A modalidade adotada na Fundação C^oa Parque para os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho foi a contratação de uma empresa externa.



A medicina no trabalho é realizada anualmente.

Em novembro de 2025, 29 trabalhadores realizaram as consultas contratadas.

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

1 médico do trabalho;

1 enfermeiro.

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

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

Em fevereiro de 2026 será realizada a 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 será submetido na plataforma do Gabinete de Estratégia e Planeamento - Sistema de Gestão de Unidades Locais (ACT), nos prazos previstos na Lei.

5. Plano de formação externa

Ao longo do ano de 2025 foram proporcionadas várias ações de formação aos trabalhadores das diferentes áreas de atuação, conforme quadro 6.



Quadro 6.

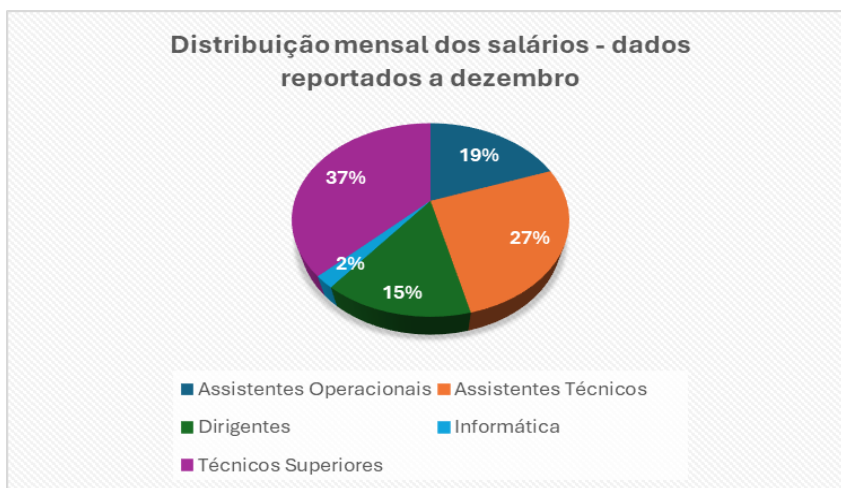
Nome da Ação/Curso	Área	Duração (dias/horas)	Nº de participantes
Gestão de Riscos em Museus (cheias, incêndio, sismo, intrusão e vandalismo)	Higiene e segurança no trabalho	6 horas	2
Prevenção De Riscos Profissionais - Riscos Químicos	Higiene, saúde e segurança no trabalho	4 horas	9
SIOE + - workshop "Credenciação e Gestão de Acessos"	Gestão do conhecimento	1h30	2
SIOE + - workshop "Gestão de informação de entidades e unidades locais"	Gestão do conhecimento	1h30	2
SIOE + - workshop "Reporte de informação de trabalhadores"	Gestão do conhecimento	1h30	2
Workshop "Novo sistema de submissão de atos no Diário da República"	Gestão do conhecimento	1h30	1
Programa de Capacitação Avançada para o início de funções na carreira de técnico superior	Aquisição de competências	65h	2
Ferramentas para a consulta eficaz da lei no Portal do Diário da República - Direito - Direito Administrativo	Desenvolvimento de competências	3h	1
Capacitação "Código da contratação Pública"	Desenvolvimento de competências	14h	1
Orçamentar com perspetiva de género - Anexo XXI do Orçamento de Estado 2026	Gestão do conhecimento	2h	1



6. Despesa com pessoal

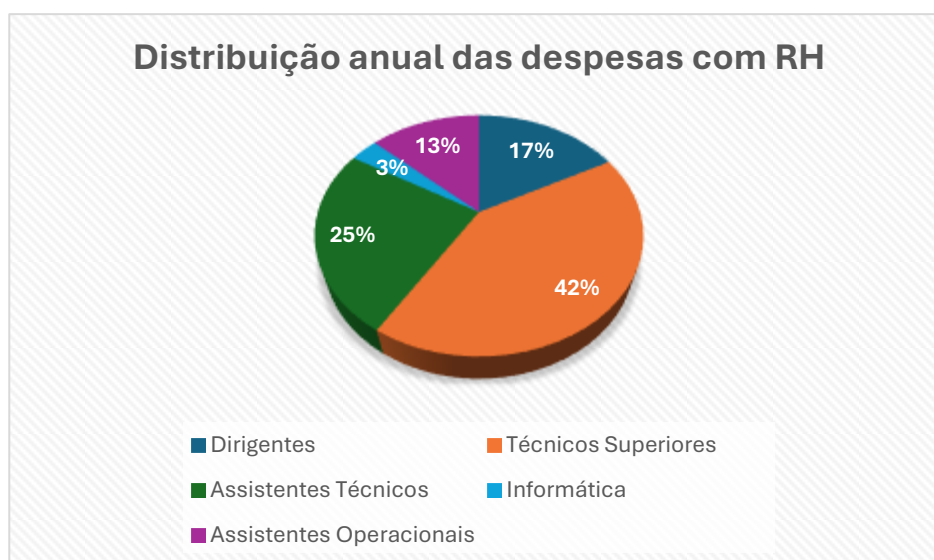
Distribuição mensal dos salários, por carreira, a 31 de dezembro de 2025, conforme gráfico 3.

Gráfico 3.



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

Gráfico 4.



A despesa anual com RH, no ano de 2025, rondou os 807.174,45€



7. Síntese Final

A Fundação Côa Parque iniciou o ano de 2025 com 24 trabalhadores. No dia 31 de dezembro fechou o ano com 39 trabalhadores.

Estes 39 trabalhadores estão repartidos por 5 carreiras.

A relação jurídica de emprego, que predomina na Fundação Côa Parque, é essencialmente o contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, sendo que 6 trabalhadores se encontram em Contrato Individual de trabalho, também por tempo indeterminado.

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. Esta informação está detalhada no plano de formação da Fundação Côa Parque, anexo ao relatório de atividades de 2025.

As consultas de medicina no trabalho foram realizadas a 29 trabalhadores da Fundação Côa.

A despesa anual com RH foi de 807.174,45€, repartida pelas seguintes carreiras:

Dirigentes - 138 524,57 €

Técnicos superiores - 336 504,14 €

Assistentes Técnicos - 199 632,89 €

Assistentes Operacionais - 106 103,67 €

Informática - 26 409,17 €