



RELATÓRIO
RECURSOS HUMANOS

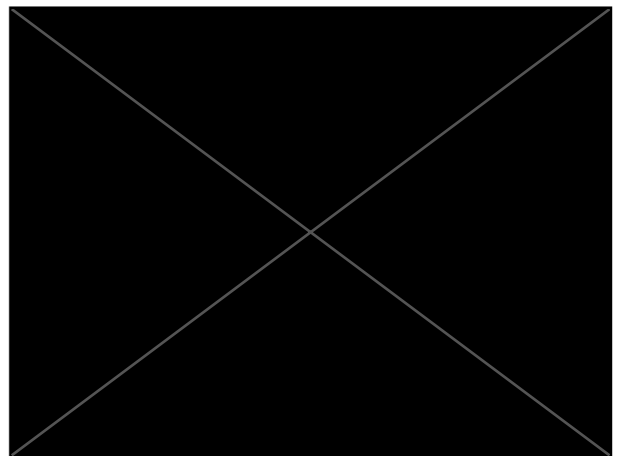
2022

TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL

SÊ COMO A ÁGUA

Índice

Organograma	2
INDICADORES DOS RECURSOS HUMANOS	
Média de colaboradores	3
Divisão por Setor/Gênero	4
Vínculo Laboral	5
Distribuição dos vínculos laborais.....	6
Evolução do quadro de Pessoal.....	7
Modalidade de Horários	8
Absentismo	8
Média de Idades	9
Habilitações Literárias	10
Acidentes de Trabalho.....	11
Medicina no Trabalho.....	12
Sindicalização.....	12
Avaliação desempenho	13
Satisfação dos colaboradores.....	15
Concurso Externo.....	20
Formação	22
Conclusão	23
Sugestões	23



ORGANIGRAMA

O organigrama mostra como estão dispostas unidades funcionais, a hierarquia e as relações de comunicação existentes entre estas. No organigrama a seguir representado (figura 01) reflete a estrutura interna da Termalstur, que serve essencialmente na coordenação das atividades de trabalho e na divisão de hierarquias.

O Conselho de Administração da empresa, em funções a 31 de dezembro de 2021 é composto da seguinte forma:

Presidente – Dr. Victor Jorge Paiva Leal.

Vogal - Dr. Fernando Varanda Aido.

Vogal - Dra. Teresa Sobrinho.

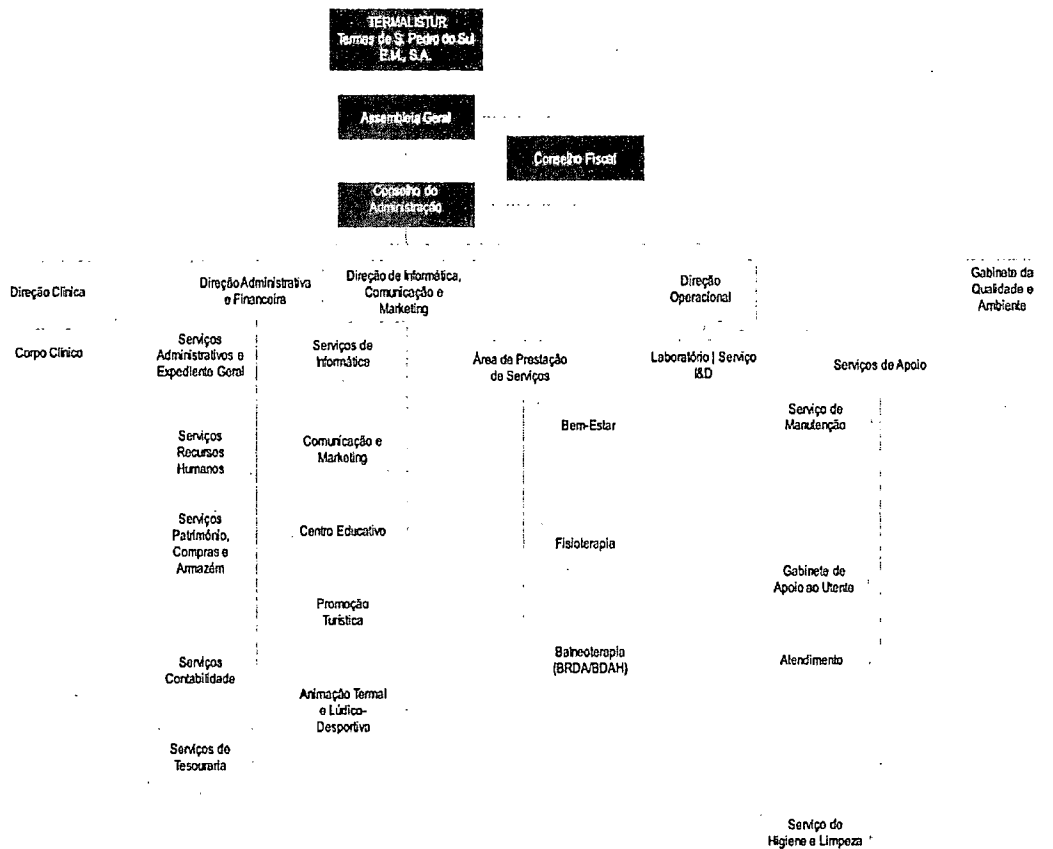


Figura 1 – Organigrama

INDICADORES DOS RECURSOS HUMANOS

Média de colaboradores

Em 2022 a Termalístur contou com uma média de 151 colaborador.

No gráfico poderemos analisar e mesmo concluir que em 2022 houve um aumento médio dos colaboradores face aos anos da crise pandémica COVID-19 2020/2021.

Contudo ainda se verifica um decréscimo de colaboradores face aos anos posteriores à crise pandémica COVID-19, talvez por uma escassez de recursos humanos ou mesmo receio dos utentes a deslocarem-se às termas.

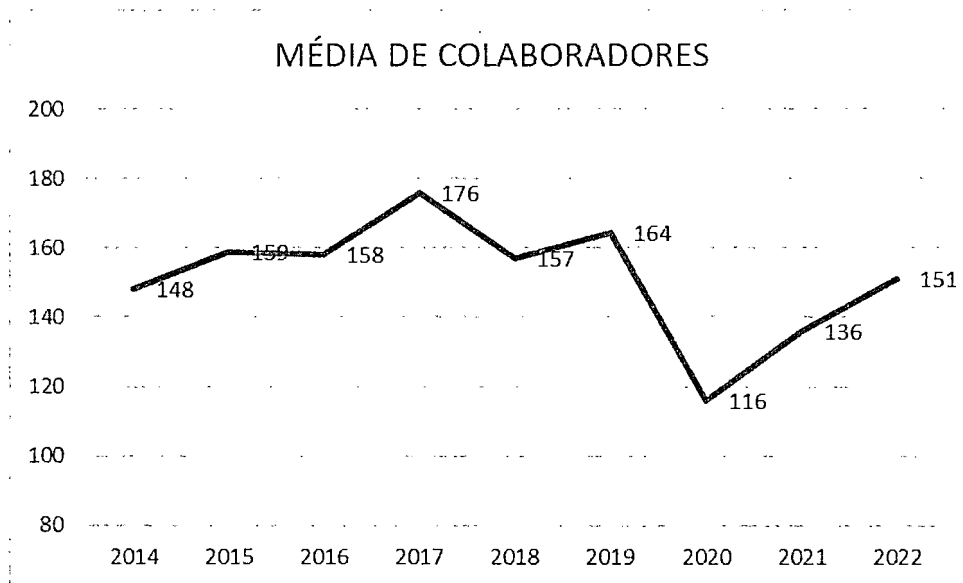


Figura 2 - Média de Colaboradores

Divisão por Setor/Gênero

Da análise da distribuição de colaboradores da Termalitur por setores/gênero, verifica-se que, apesar da existência mais colaboradores do sexo feminino, é nas categorias de Operadores Balneoterapia/Auxiliar de Serviços Gerais e Atendimento que se verifica esta tendência.

Divisão de Colaboradores Serviço/Gênero

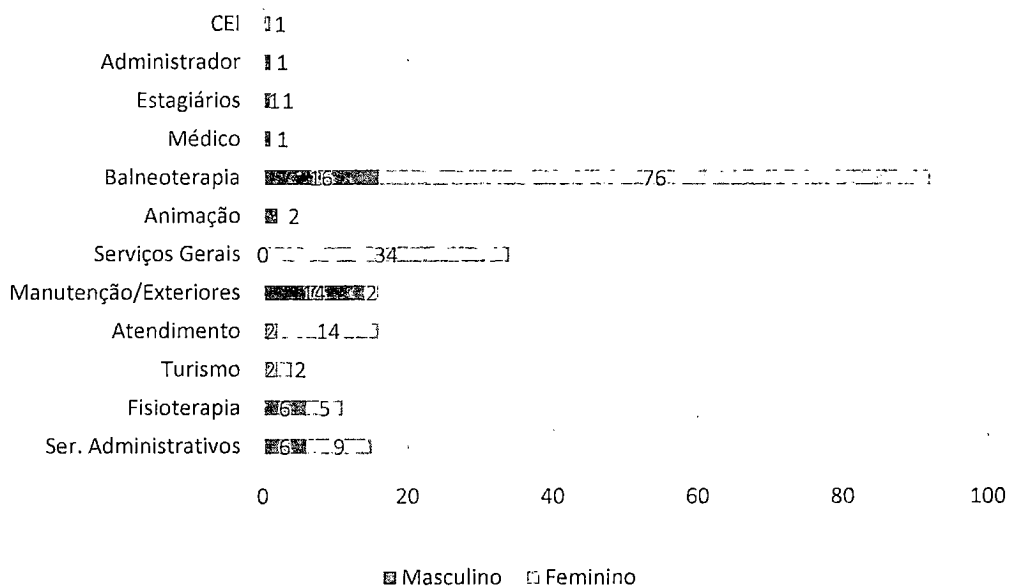


Figura 3 – Divisão de colaboradores serviço/gênero

Vínculo Laboral

O vínculo laboral pode-se descrever como uma relação de trabalho considerada não eventual ou mesmo eventual.

Os vínculos laborais não eventuais poderemos considerar os colaboradores vinculados com contrato sem termo (Quadro) e mesmo os colaboradores em cedência de interesse público (Câmara).

Mas, sendo a atividade da Termalitur fortemente afetada pela sazonalidade, atingindo o pico da procura entre março e novembro e para fazer face a esta demanda recorreremos a trabalho eventual reforçando a nossa equipa com colaboradores vinculados com contrato a termo certo (Contratados).

A Termalitur também conta com a colaboração de estagiários no âmbito de protocolos com o IEFP, ESTAGIOS ATIVAR (EA), jovens inscritos nos serviços de emprego e que tenham idade superior a 18 anos e menor ou igual a 30 anos e que tenham acabado qualquer nível de escolaridade. Estes estágios têm a duração de 9 meses, não prorrogáveis e visam promover a inserção de jovens no mercado de trabalho.

Em último lugar, destacam-se também os estágios de curta duração realizados na Termalitur com parceiros institucionais e de ensino.

Distribuição dos vínculos laborais

Durante 2022, a Termalitur contou com o número máximo de 79 colaboradores do Quadro (39%), 112 colaboradores Contratados (56%), 5 colaboradores por Cedência de Interesse Público (2%) e 4 Estagiários ATIVAR (2%) - (Figura 4).

N.º máximo de colaboradores por Vínculo Laboral - 2022

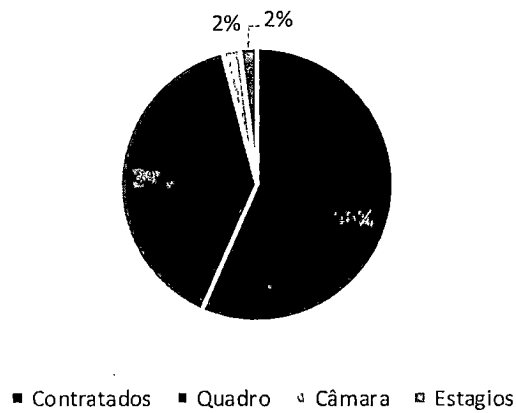


Figura 4- Distribuição dos Vínculos Laborais

Evolução do Quadro de Pessoal

A evolução do número de colaboradores do quadro, desde 2018, segundo a sua categoria profissional, é sintetizada na Tabela 1.

Função	2018	2019	2020	2021	2022
Diretor(a) de Serviço	3	3	3	3	3
Coordenador(a) de Serviço/Armazém	6	6	7	6	5
Chefe de Serviço	0	0	0	0	1
Técnico(a) Superior	6	10	11	12	11
Assistente Administrativo	8	7	5	6	6
Tesoureiro	1	1	1	1	1
Secretária	0	0	1	1	1
Técnico(a) de Manutenção	3	5	4	4	4
Auxiliar de Serviços Gerais	15	15	13	12	11
Operador(a) de Hidrobalneoterapia	25	24	22	22	21
Auxiliar de Higiene, Limpeza e Manutenção de exteriores	0	1	2	2	2
Rececionista e Caixa	9	9	8	7	7
Técnico(a) de Animação	1	1	1	1	0
Costureiro	1	1	1	1	1
Total	78	83	78	78	74

Tabela 1 - Evolução do Quadro

Reformas

O ano de 2022 conta com uma quebra nos recursos humanos com a saída por motivos de reforma se quatro colaboradoras duas do quadro da empresa e duas se encontravam em cedência de interesse publico.

Denúncias de contrato

2022 também conta com a denúncia de contrato de duas colaboradoras do quadro da empresa.

Revogação do contrato de trabalho

Por mútuo acordo procedeu-se a revogação do contrato de trabalho da colaboradora que ocupava o lugar de enfermeira.

Licença sem vencimento

Foi concedido 6 meses de licença sem vencimento ao colaborador da animação termas.

Modalidades de Horário

A principal modalidade de horário de trabalho é o horário fixo praticado pela maioria dos colaboradores, apenas 2 colaboradores têm isenção de horário e 1 colaborador com flexibilidade de horário.

Absentismo

O número total de ausência ao trabalho contabilizadas no ano de 2022 foi de 2219 dias, sendo as ausências por doença o principal motivo.

Também foi contabilizado um elevado número de ausências por COVID 522 dias e um elevado número de dias por acidentes de trabalho 463 dias.

Da figura 5 podemos também concluir que o gênero feminino é o que tem maior ausência, sendo este o gênero predominante.

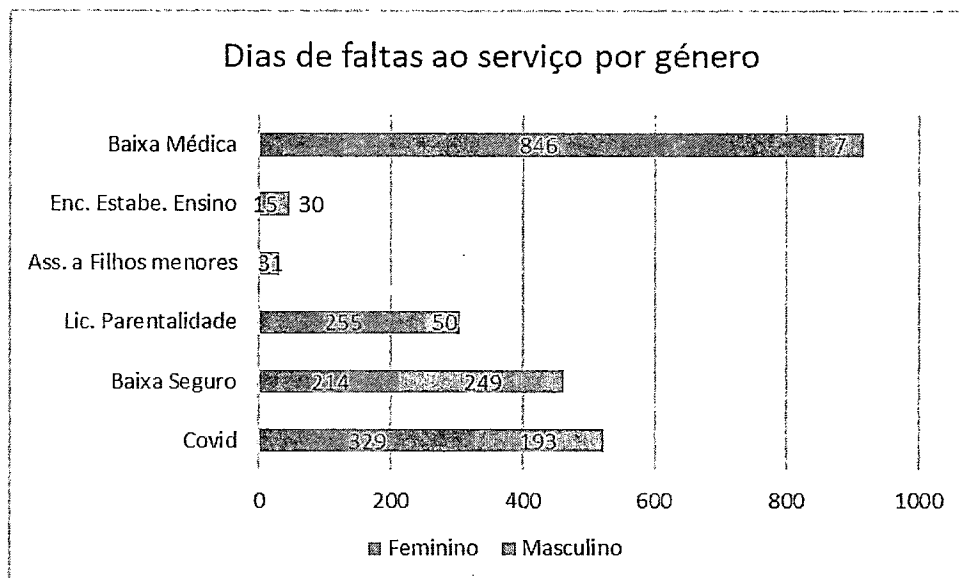


Figura 5- Dias de faltas ao serviço por género

Média de Idades

No final de 2022 a Termalitur termina o ano com um leque etário entre os 23 e os 67 anos.

Da análise global à estrutura etária verifica-se uma média total de idade de 45 anos (*média total de trabalhadores*).

Apesar da facha etária global estar nos 45 anos, a média etária do quando da empresa é de 50 anos, idades compreendidas entre o 27 e os 65 anos.

Nas tabelas abaixo poderemos analisar a distribuição dos colaboradores segunda intervalos de idade, género e vínculo.

20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1	21	6	8	3	4	3	3	2	12	1	13	2	13	0	9	3	12

Tabela 2 Contratados por intervalos de faixa etária

25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		+ 65	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1	1	3	0	5	4	5	4	4	8	4	7	3	12	3	9	0	2

Tabela 3 Quadro da Empresa por intervalos de faixa etária

50 - 54		55 - 59		60 - 64		+ 65	
H	M	H	M	H	M	H	M
1	0	0	0	0	1	0	1

Tabela 4 Quadro da Câmara por intervalos de faixa etária

Habilitações Literárias

O grau académico predominante na maioria dos colaboradores é o 12º ano.

A Termalitur continua a apoiar os colaboradores no sentido de poderem aumentar as suas habilitações literárias.

Em 2022 a Termalitur fez uma parceria com o Centro Qualifica do Agrupamento de Escolas ed Santa Cruz da Trapa para o reconhecimento e validação de competências.

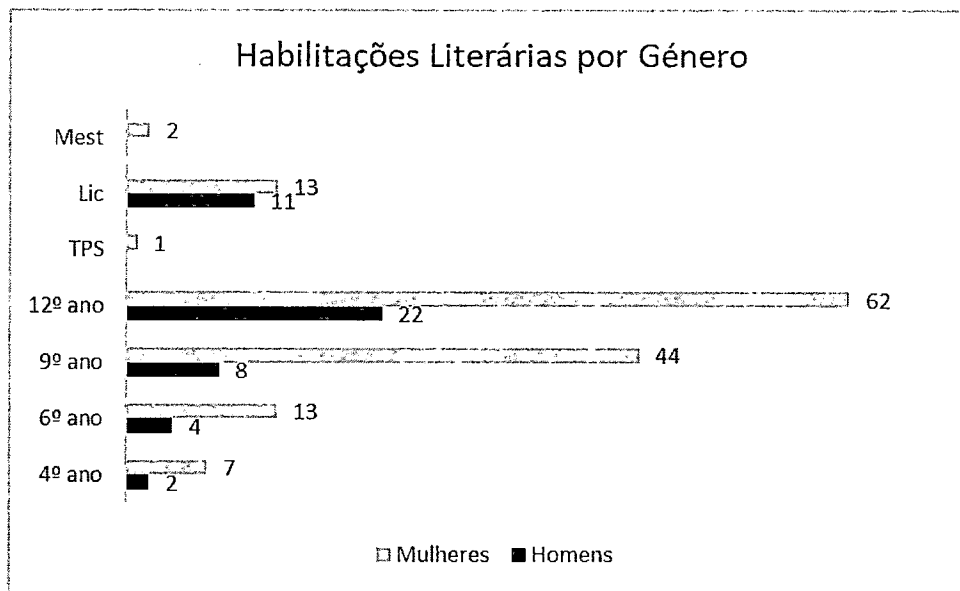


Figura 6 - Habilitações Literárias por género

Acidentes de Trabalho

A segurança e saúde no trabalho diz respeito a todos. É bom para os colaboradores e é bom para a empresa.

No gráfico abaixo nota-se um aumento de acidentes de trabalho, apenas em 2020, ano em que vivemos a pandemia e que estivemos grande parte do tempo fechados, houve uma diminuição, correspondendo a 1.7% face aos 7.9% de 2022.

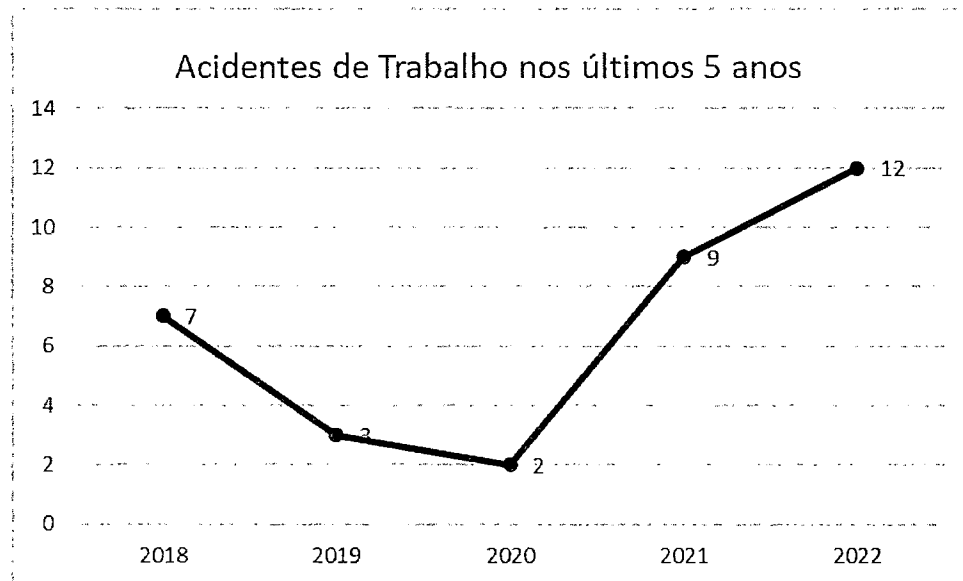


Figura 7 – Acidentes de trabalho comparação dos últimos 5 anos

Tipo de Acidentes

A frequência do tipo de acidente é especificada abaixo (Tabela XX).

Tipo de acidente	Frequência
Contacto com substâncias tóxicas	1
Lesão por esforço durante o trabalho	6
Queda durante o trabalho	2
Acidente durante o itinerário casa-trabalho	3
Total	12

Tabela 5 - Tipo de Acidente

Medicina no Trabalho

No ano de 2022 foram realizadas um total de 122 exames no âmbito da medicina no trabalho, 43 exames de caráter periódico, 74 exames de caráter de admissão e 5 exames ocasionais.

Dos exames realizados 8 colaboradores estavam aptos condicionais e 2 colaboradores inaptos temporariamente por se encontrarem com atestado de incapacidade temporária para o trabalho.

Sindicalização

Apenas 11 colaboradores do quadro pertencem a um sindicato (Tabela 6). O SINTAP conta com 4 colaboradores e o STAL reúne 7 colaboradores.

Sindicalização	Quadro	Cedência	Total
SINTAP	6	1	7
STAL	2	2	4

Tabela 6 – Sindicalizados a 31 de dezembro

Avaliação Desempenho

Contratados

	Aspetos Gerais	Aspetos Técnicos
Caixas / Rececionistas <i>(7 Colaboradores)</i>	4,2	4,1
Fisioterapia <i>(3 colaboradores)</i>	4,7	4
Balneoterapia (RDA) <i>(13 colaboradores)</i>	4	4,2
Balneoterapia (DAH) <i>(51 colaboradores)</i>	4,4	4,5
Aux. Serviços Gerais <i>(20 colaboradores)</i>	4,1	3,9
Exteriores <i>(5 colaboradores)</i>	4,2	4

Tabela 7 – Média dos aspetos gerais e técnicos na avaliação

Na tabela acima podemos concluir que os aspetos gerais têm uma média um pouco mais alta que nos aspetos técnicos, exceto a balneoterapia que demonstra um pouco mais nos aspetos técnicos.

A dificuldade demonstrada é na execução da técnica, esclarecimento de dúvidas aos utentes e na polivalência.

**TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL**

Avaliação Desempenho

Quadro

<u>Chefias</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Interesse e empenho / Assiduidade / Pontualidade (5)	Disponibilidade / Flexibilidade (4.5)
Fatores Comportamentais	Empenho (4.8)	Comunicação (4.1)
Fatores Competência Técnica	Relacionamento Interpessoal (4.9)	Atuação Integrada (4.1)
<u>Caixas</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Assiduidade (4.6)	Interesse e desempenho (4)
Fatores Comportamentais	Planeamento Organização/ Espírito de equipa (4)	Comunicação (3.6)
Fatores Competência Técnica	Atuação Integrada (4.6)	Planeamento e Organização (3.7)
<u>Fisioterapia</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Pontualidade / Disponibilidade / Flexibilidade (5)	Interesse e Empenho / Assiduidade (4.5)
Fatores Comportamentais	Espírito de Equipa / Comunicação / Empenho (4.8)	Planeamento e Organização (4.2)
Fatores Competência Técnica	Gestão das Condições de trabalho / Relacionamento Interpessoal (4.2)	Liderança (3.8)
<u>Administrativos</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Interesse e empenho / Assiduidade (4.8)	Pontualidade (4.3)
Fatores Comportamentais	Planeamento e Organização (4.6)	Espírito de equipa / Comunicação (4.2)
Fatores Competência Técnica	Planeamento e organização (4.3)	Liderança (3.9)
<u>Operadores de Hidrobalneoterapia</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Pontualidade (4.9)	Interesse e empenho (3.9)
Fatores Comportamentais	Planeamento e Organização (4.2)	Comunicação (3.8)
Fatores Competência Técnica	Planeamento e Organização (4.1)	Liderança / Relacionamento pessoal (3.9)
Aux. Serviços Gerais	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Pontualidade (4.8)	Interesse e empenho (3.8)
Fatores Comportamentais	Empenho (4)	Comunicação (3.6)
Fatores Competência Técnica	Gestão das Condições de trabalho (4.1)	Relacionamento pessoal (3.6)
<u>Manutenção</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Pontualidade (3.7)	Interesse e empenho (3.1)
Fatores Comportamentais	Espírito de equipa (3.3)	Planeamento e organização / Comunicação / Empenho (3.1)
Fatores Competência Técnica	Relacionamento Pessoal (3.7)	Liderança (3)
<u>Tec. Superiores</u>	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Atitude Pessoal	Assiduidade / Disponibilidade / Flexibilidade (4.7)	Interesse e empenho / Pontualidade (4.5)
Fatores Comportamentais	Empenho (4.5)	Planeamento e organização (4)
Fatores Competência Técnica	Relacionamento Pessoal (4.5)	Planeamento e organização (4)

Satisfação dos colaboradores

Resultados Obtidos

Nas grelhas abaixo são apresentados os resultados dos inquéritos de Satisfação dos Colaboradores. Responderam a este questionário colaboradores do quadro no mês março e os contratados no mês de outubro.

Colaboradores do quadro da empresa

Resultado da Satisfação dos Colaboradores - Quadro			
Sectores	Apreciação Global	Apreciação Chefias	Apreciação Administração
Turismo/Animação (4 Colaboradores)	72%	78%	75%
Administrativos (12 Colaboradores)	72%	83%	65%
Medicina Fisica Reab. (6 Colaboradores)	81%	91%	80%
Hidrobalneoterapia (18 colaboradores)	76%	88%	77%
Coordenadores / chefes (9 Colaboradores)	86%	92%	91%
Manutenção (5colaboradores)	75%	83%	90%
Exterior (3 colaboradores)	89%	97%	94%
Auxiliar Serviços Gerais (11 colaboradores)	71%	77%	73%
Caixas/Recepc./Serviços Médicos (7 Colaboradores)	63%	81%	73%
Média:	76,1%	85,6%	79,8%

Tabela 8 - Resultado da Satisfação dos Colaboradores - Quadro

Análise dos resultados

Turismo / Animação	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Recursos disponíveis (83%)	Vencimentos (56%)
Apreciação Chefias	Grau de Exigência (88%)	Grau de justiça com os colaboradores (69%)
Apreciação Administração	Capacidade de gestão; Liderança; Grau de exigência (81%)	Defesa dos Colaboradores (63%)
Administrativos	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Instalações; Recursos	Vencimentos; Acesso à

**TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL**

	disponíveis (81%)	formação (58%)
Apreciação Chefias	Proximidade com os colaboradores; capacidade de liderança (85%)	Dinamismo e iniciativa; Espírito de Equipa; Grau de Justiça com os colaboradores (81%)
Apreciação Administração	Capacidade de gestão (83%)	Grau de Justiça (67%)
Medicina Física Reabilitação	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Instalações; organização de serviço (92%)	Acesso à formação (50%)
Apreciação Chefias	Proximidade com os colaboradores (100%)	Espírito de equipa; Grau de Justiça com os colaboradores (88%)
Apreciação Administração	Defesa dos interesses da empresa (88%)	Capacidade de gestão; Dinamismo e iniciativa; Grau de justiça (75%)
Hidrobalneoterapia	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Organização de Serviço (85%)	Vencimento (60%)
Apreciação Chefias	Capacidade de resolução de conflitos (92%)	Espírito de equipa (83%)
Apreciação Administração	Simpatia (83%)	Grau de justiça (69%)
Coordenadores / Chefes	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Instalações; Ambiente de Trabalho (92%)	Vencimento (75%)
Apreciação Chefias	Dinamismo e iniciativa (97%)	Grau de Justiça com os colaboradores (81%)
Apreciação Administração	Simpatia; defesa dos interesses da empresa (94%)	Grau de justiça (83%)
Manutenção	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Organização de serviço (90%)	Vencimento (60%)
Apreciação Chefias	Proximidade com os colaboradores; Capacidade de liderança; Espírito de equipa (91%)	Grau de Justiça com os colaboradores (65%)
Apreciação Administração	Visão de futuro; Simpatia; proximidade com os colaboradores; defesa dos interesses da empresa (95%)	Capacidade de gestão; liderança; dinamismo e iniciativa; grau de justiça (85%)
Exteriores	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Recursos disponíveis; Ambiente de Trabalho; Grau de motivação; conhecimento da situação da empresa; organização de serviço (100%)	Instalações; vencimento (75%)
Apreciação Chefias	Dinamismo e Iniciativa; Proximidade com os Colaboradores; Capacidade de Liderança; Espírito de equipa; Grau de justiça com os colaboradores (100%)	Capacidade de resolução de conflitos (88%)
Apreciação Administração	Simpatia; Proximidade com os colaboradores; Defesa dos colaboradores; Grau de justiça; Defesa dos interesses da	Liderança (75%)

**TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL**

	empresa (100%)	
Auxiliar de Serviços Gerais	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Recursos Disponíveis (78%)	Incentivo à Valorização Profissional (63%)
Apreciação Chefias	Grau de Exigência (82%)	Capacidade de resolução de conflitos (70%)
Apreciação Administração	Grau de Exigência (82%)	Defesa dos Colaboradores (66%)
Caixa / Rececionista/ Ser. Médicos	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Ambiente de trabalho (89%)	Vencimento (32%)
Apreciação Chefias	Proximidade com os colaboradores (89%)	Grau de justiça com os colaboradores (71%)
Apreciação Administração	Visão de futuro; Proximidade com os colaboradores (82%)	Grau de justiça (64%)

Tabela 9 – Análise de resultados - Quadro

Colaboradores contratados

Resultado da Satisfação dos Colaboradores - Contratados			
Sectores	Apreciação Global	Apreciação Chefias	Apreciação Administração
Op.Hidrobal BDAH (42 Colaboradores)	83%	88%	86%
Op.Hidrobal BRDA (13 Colaboradores)	66%	79%	74%
Aux.Serv.Gerais (17 Colaboradores)	79%	87%	84%
Medicina Fisica Reab. (3 Colaboradores)	68%	69%	60%
Exteriores (4 Colaboradores)	70%	88%	89%
Caixas/Recepc. (6 Colaboradores)	67%	82%	76%
Média:	72,2%	82,2%	78,2%

Tabela 10 - Resultado da Satisfação dos Colaboradores - Contratados

Análise dos resultados

Hidrobalneoterapia BDAH	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Instalações; Organização de Serviço (88%)	Vencimento (71%)
Apreciação Chefias	Capacidade de liderança (91%)	Grau de justiça com os colaboradores (85%)
Apreciação Administração	Simpatia (90%)	Visão de futuro (82%)
Hidrobalneoterapia BRDA	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Organização de Serviço (75%)	Vencimento; Incentivo à valorização profissional (58%)
Apreciação Chefias	Grau de exigência (85%)	Grau de justiça com os colaboradores (65%)
Apreciação Administração	Grau de exigência (83%)	Grau de justiça (63%)
Aux. de Serviços Gerais	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Organização de Serviço (89%)	Acesso à formação (69%)
Apreciação Chefias	Proximidade com os colaboradores (92%)	Dinamismo e iniciativa (83%)
Apreciação Administração	Simpatia (90%)	Grau de justiça (78%)

**TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL**

Medicina Física Reab.	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Ambiente de Trabalho (92%)	Política de férias (50%)
Apreciação Chefias	Capacidade de resolução de conflitos (83%)	Dinamismo e iniciativa; Proximidade com os colaboradores (58%)
Apreciação Administração	Simpatia; defesa dos interesses da empresa (67%)	Capacidade de gestão; Liderança; Grau de exigência; Visão de futuro; Proximidade com os colaboradores; Defesa dos colaboradores; Grau de justiça (58%)
Exteriores	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Política de férias; carga horária (88%)	Incentivo à valorização profissional (56%)
Apreciação Chefias	Capacidade de liderança; Proximidade com os colaboradores; Grau de exigência; Espírito de equipa (94%)	Grau de justiça com os colaboradores (81%)
Apreciação Administração	Liderança; Grau de exigência; Visão de futuro; Simpatia; Defesa dos interesses da empresa (94%)	Proximidade com os colaboradores (75%)
Caixas / Rececionistas	Pontuação mais alta	Pontuação mais baixa
Apreciação global	Ambiente de trabalho (88%)	Acesso à formação (50%)
Apreciação Chefias	Capacidade de liderança; Proximidade com os colaboradores; Grau de exigência (88%)	Dinamismo e Iniciativa; Grau de justiça com os colaboradores (75%)
Apreciação Administração	Visão de futuro; Simpatia; Proximidade com os colaboradores; Defesa dos interesses da empresa (79%)	Grau de exigência, Grau de justiça (71%)

Tabela 11 – Análise de resultados - Contratados

Concurso Externo

Candidatos

Na análise do gráfico da figura 8 podemos concluir que de 2019 para agora o número de candidatos tem vindo a aumentar significativamente.

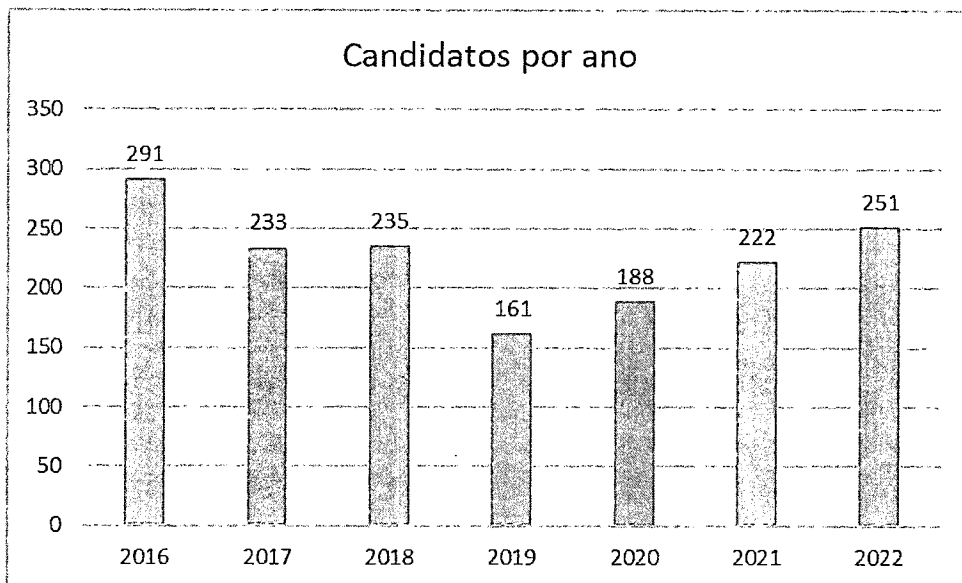


Figura 8 - Evolução dos Candidatos por Ano

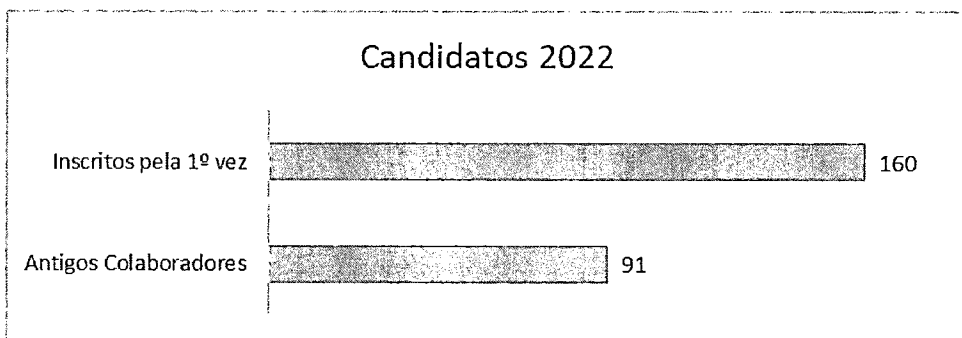


Figura 9 - Candidaturas 2022

Variação do n.º de candidatos que trabalharam na Termalístur

Embora se verifique um aumento de candidaturas, o número de candidatos que já trabalharam na Termalístur tem vindo a diminuir.

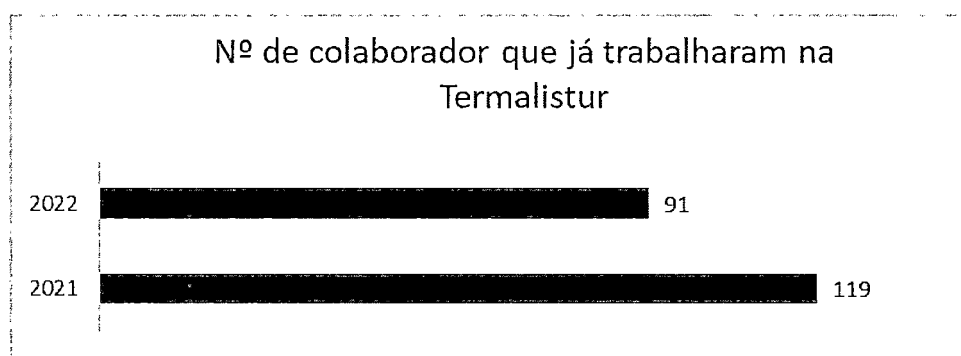


Figura 10 – Nº candidatos que trabalharam na Termalístur 2021/2022

Formação

Em 2022 houve formação interna a colaboradores que ingressaram pela 1ª vez na empresa (formação de atendimento ao público e de hidrobalneoterapia) - 10 colaboradores.

Também se apostou em formação interna a colaboradores do quadro na área de Bem-Estar – 2 colaboradores.

Em 2022 iniciou-se a transformação digital, a transição da documentação em papel para a digitalização e para o tratamento de informação via software.

Um software novo que exigiu que os colaboradores que o iriam utilizar tivessem formação – cerca de 18 colaboradores.

A formação externa foi adquirida pelas seguintes colaboradoras nas diversas áreas:

	Formando	Nº Horas	Tipo de Formação
1	Ana Isabel Santos Tavares Jorge	17	Balanced Scorecard / Sustentabilidade
2	Liliana Ferreira Gonçalves	10,5	Sustentabilidade / Clean & Safe
3	Beatriz da Fonseca Frias	8	Novas téc. De Marketing: o Consumidor e as Emoções
4	Carla Sofia dos Santos Campos	32	Contabilidade e Férias/ Faltas e Feriados

Tabela 12 – Formação

Conclusão

Em conclusão, ao nível dos recursos humanos, será necessário apostar em novas formas de gestão, de forma a assegurar a motivação e satisfação dos trabalhadores e garantir a promoção do bem-estar no local de trabalho.

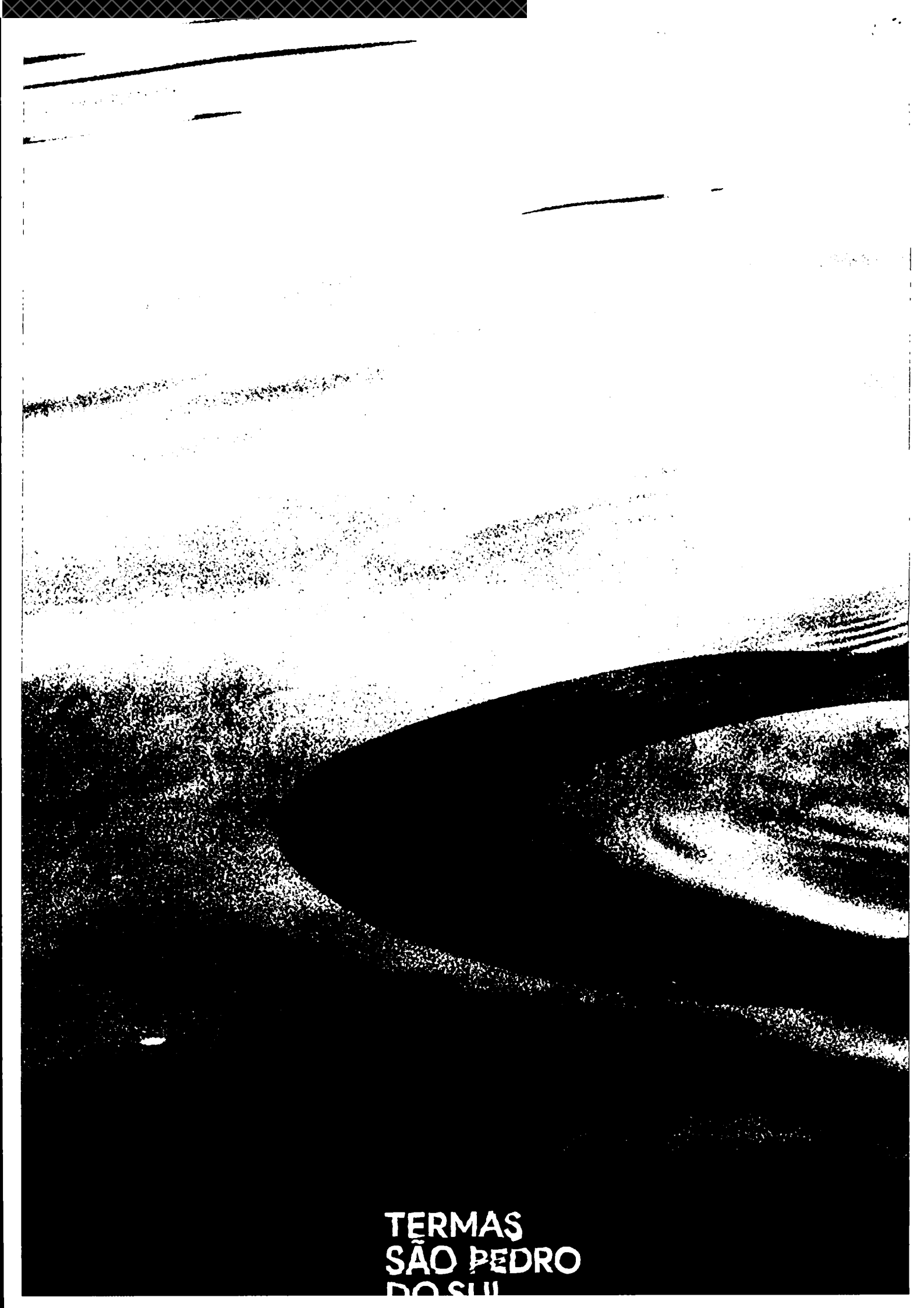
Sugestões

- ❖ Horário contínuo para os trabalhadores do exterior.

Horário contínuo consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso não superior a 30 minutos, o qual se considera tempo de trabalho. Deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia (tarde ou manhã) e determinar uma redução do período normal de trabalho nunca superior a 1 hora.

- ❖ Inquérito de ocorrência do acidente de trabalho.

Elaboração de um pequeno inquérito feito pelo responsável de serviço e pelas respetivas testemunhas do acidente onde possam relatar a ocorrência.



TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL