

TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL
SE COMO A ÁGUA

RELATÓRIO RECURSOS HUMANOS
2023



Handwritten signature or mark in the top right corner.



” Empresas felizes são mais lucrativas. Funcionários felizes são mais produtivos e comprometidos e este é um diferencial importante. Gente feliz significa sustentabilidade.”

https://www.pensador.com/autor/renato_alahmar_waldir_bevilacqua_walter_quintana/

Índice

Índice de Tabelas.....	3
Índice de Gráficos.....	3
ORGANIGRAMA.....	4
INTRODUÇÃO	5
Média de Colaboradores	6
Divisão Setor/Género	6
Média de idades	8
Habilitações Literárias	9
Formação	10
Inquérito de Avaliação de Satisfação do Colaborador	10
RECRUTAMENTO	12
Admissão	13
Absentismo	14
Medicina no Trabalho	15
Acidentes de Trabalho	15
Sindicalização	16
Quadro de Pessoal	16
Avaliação Desempenho.....	17
Avaliação Desempenho do Quadro.....	17
Avaliação Desempenho dos Contratados	18
Conclusão.....	19



Índice de Tabelas

Tabela 1 - Formação.....	10
Tabela 2 - Grau de Satisfação colaboradores do quadro.	11
Tabela 3 - Grau de Satisfação de colaboradores contratados.....	11
Tabela 4 - N.º Admissões Contratados.....	13
Tabela 5 - Admissão por Categorias.....	13
Tabela 6 - Saídas Contratados.....	13
Tabela 7 - Evolução do Quadro de Pessoal.....	17
Tabela 8 - Entradas/Saídas do Quadro.....	17
Tabela 9 - Média por fatores.....	18
Tabela 10 - Total da média dos aspetos gerais/técnicos.....	19

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Média de colaboradores.....	6
Gráfico 2 - Tio de Contrato / Género.....	7
Gráfico 3 - Género por setor.....	7
Gráfico 4 - Habilitações Literárias por Nível escolar.....	9
Gráfico 5 - Habilitações Literárias.....	9
Gráfico 6 - Candidaturas.....	12
Gráfico 7 - Absentismo.....	14
Gráfico 8 - Causa Faltas.....	14
Gráfico 9 - Nº Acidentes de Trabalho.....	15
Gráfico 10 - Sindicalizados.....	16
Gráfico 11 - Média da Avaliação por aspetos.....	18

ORGANIGRAMA

Handwritten signature and initials.

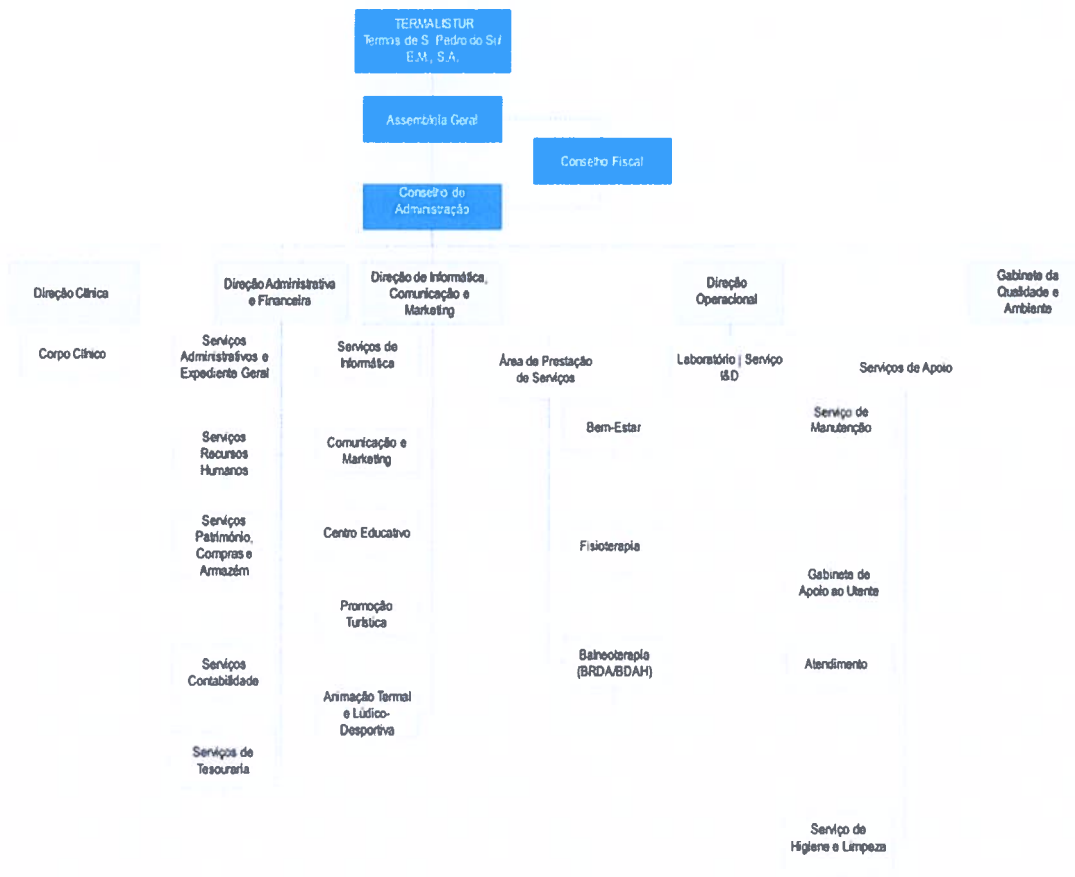
O organigrama mostra como estão dispostas unidades funcionais, a hierarquia e as relações de comunicação existentes entre estas. No organigrama a seguir representado (figura 01) reflete a estrutura interna da Termalitur, que serve essencialmente na coordenação das atividades de trabalho e na divisão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





INTRODUÇÃO

O relatório de Recursos Humanos de 2023 demonstra a jornada que a Termalístur teve ao longo do último ano, um ano que teve desafios notáveis na conquista significativa de recursos humanos e na gestão dos mesmos.

Nas páginas seguintes encontramos uma análise detalhada das práticas dos serviços de Recursos Humanos, incluindo recrutamento, avaliação, absentismo, etc.

Média de Colaboradores



A média de colaboradores desempenha um papel crucial na organização, oferecendo percepção valiosa sobre o ambiente de trabalho, a eficácia da gestão de recursos humanos e a dinâmica geral da equipe

Este ponto tem como objetivo apresentar uma análise da média dos colaboradores nos últimos 10 anos.

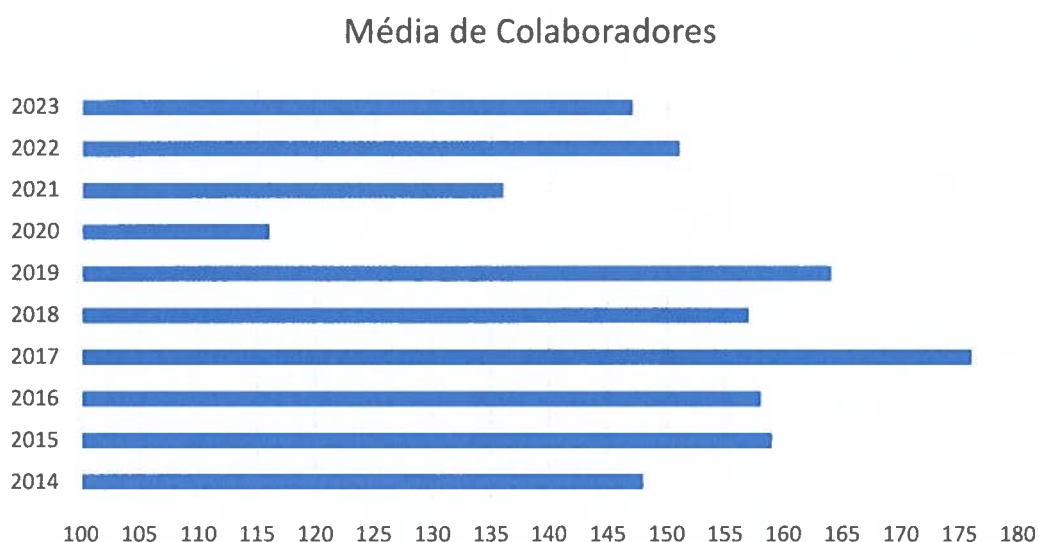


GRÁFICO 1 - MÉDIA DE COLABORADORES

Divisão Setor/Gênero

A análise da divisão por gênero no ambiente de trabalho é uma reflexão crítica sobre a igualdade e a equidade dentro da nossa organização.

Análise do número de trabalhadores por gênero e por tipo de contrato que trabalharam na Termalitur durante 2023.

X
g

Análise Tipo de Contrato / Género

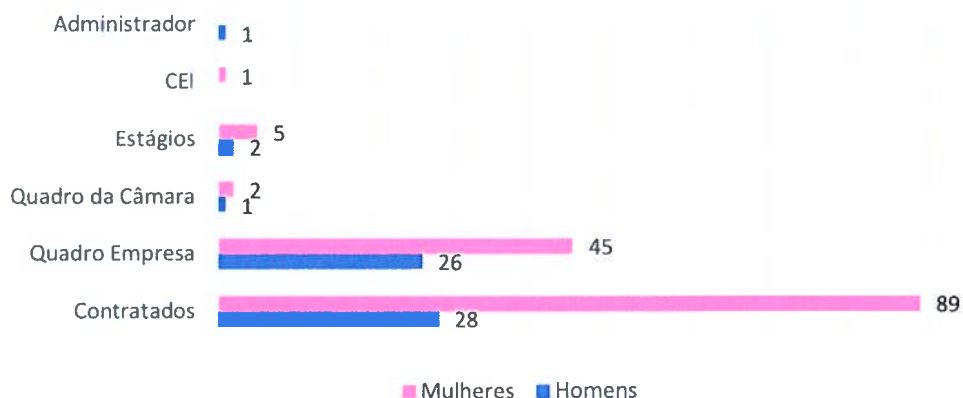


GRÁFICO 2 - TIO DE CONTRATO / GÉNERO

Ao entendermos a representação de homens e mulheres em diversos setores da empresa, podemos identificar setores com mais homens ou mais mulheres. O gráfico examinará dados relacionados com a distribuição de género, destacando setores em que as disparidades são mais evidentes.

Género por setor

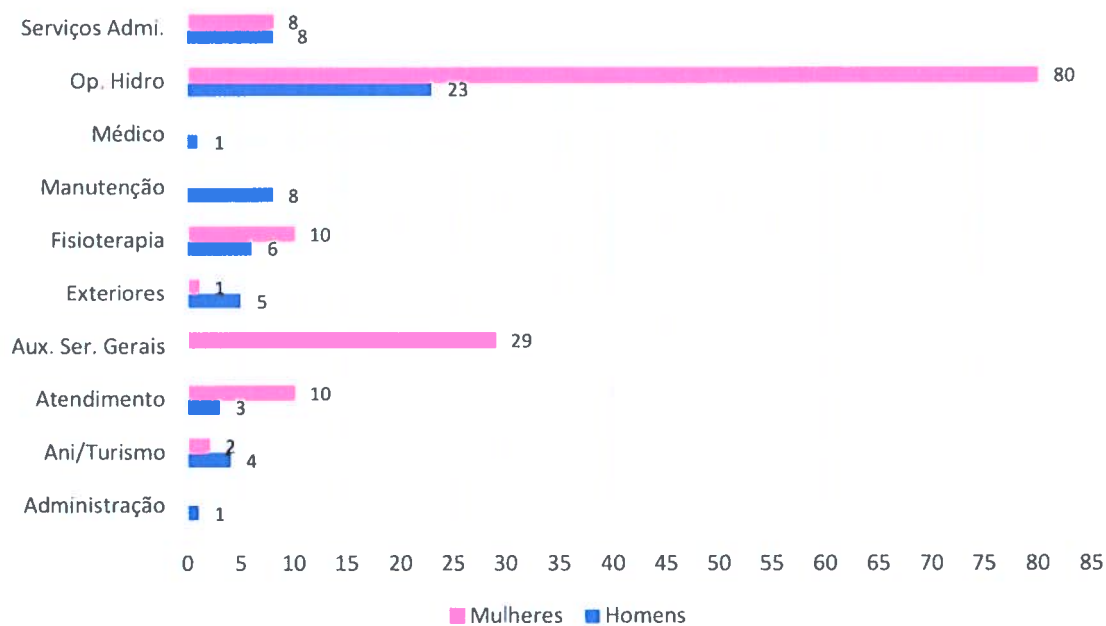


GRÁFICO 3 - GÉNERO POR SETOR

Média de idades

A média de idades é meramente um indicador estatístico que representa a idade média dos colaboradores.

Essa métrica é calculada somando as idades de todos os colaboradores e dividindo pelo número total de colaboradores.

A seguir podemos analisar a média de idades por grupos e o total:

Colaboradores contratados: 40 anos

Colaboradores em Cedência de Interesse Público: 61 anos

Colaboradores Quadro da Termalitur: 51 anos

Estagiários/CEI: 30 anos

A média de idades na totalidade dos colaboradores é de **44** anos.



Habilitações Literárias

A habilitação literária dos colaboradores refere-se ao nível de educação académico de cada um.

No gráfico abaixo menciona o nível académico dos colaboradores por grupos:

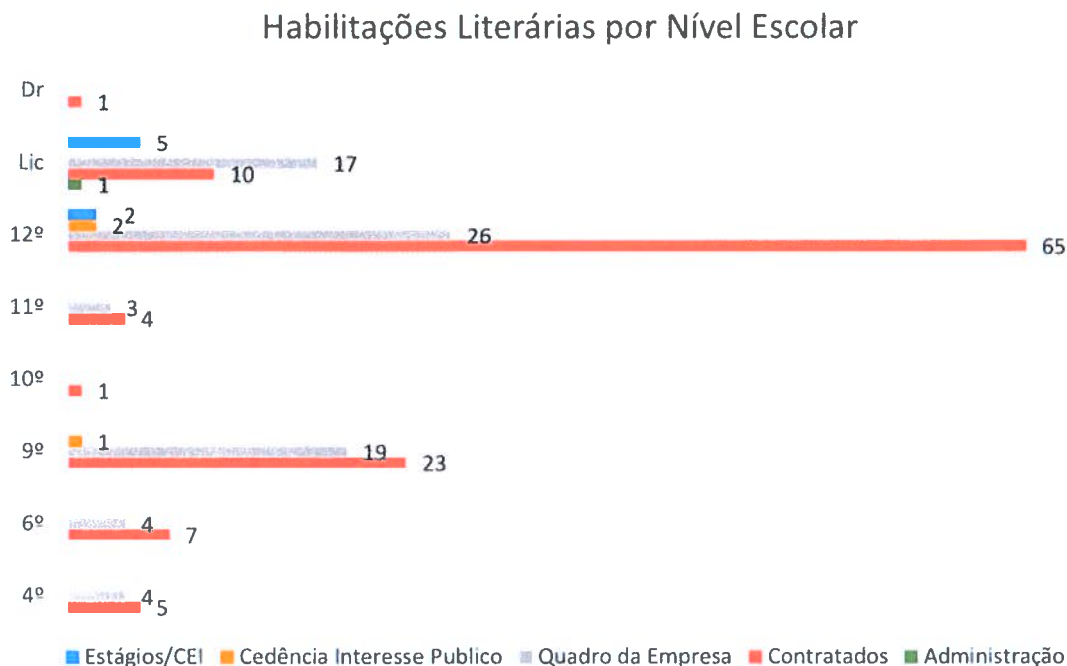


GRÁFICO 4 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS POR NÍVEL ESCOLAR

Podemos concluir que o maior nível académico é 12º ano (gráfico 5).

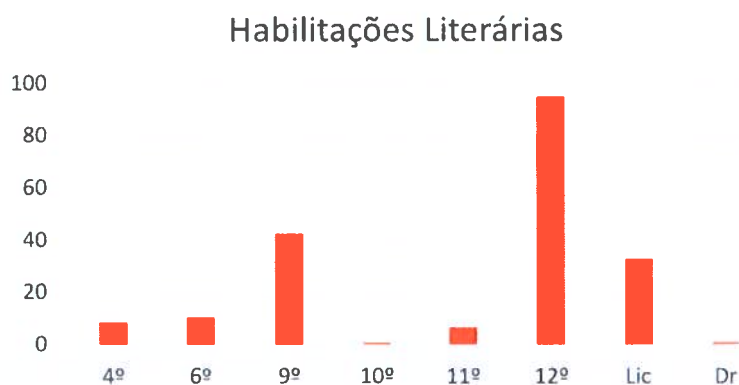


GRÁFICO 5 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Durante o ano de 2023 tivemos colaboradores que participaram no Processo de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

- ❖ 2 Colaboradores concluíram o 12º ano
- ❖ 3 Colaboradores concluíram o 9º ano

Formação

A capacitação e o desenvolvimento contínuo dos colaboradores são elementos fundamentais para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização.

A formação eficaz não apenas fortalece as competências individuais, mas também contribui para o melhoramento desempenho organizacional como um todo.

Para além das habilitações académicas a formação é fundamental para melhorar o desempenho dos colaboradores.

Ao longo do ano foi administrada formação interna e formação externa.

A formação interna gerida por formadores e formandos internos que abrangei-o o tema de bem estar com 12 colaboradores ao longo do ano.

A formação externa foi adquirida por colaboradores para áreas específicas, por alta recreação cada um.

Em parceria com o IEPF e mostrando as nossas necessidades foi feita formação externa para grupos de diversos setores.

N.º Colaboradores	Formação	Horas
16	Termalismo	50 h
16	Técnicas terapêuticas de Hidrobalneoterapia	50 h
17	Excel	50h
1	Contabilidade	32h
1	Excel Turismo - Otimizar Informação	36h
1	Francês	20h
1	Comunicação no LinkedIn	8h
1	Suporte Básico de Vida e DAE	7h

TABELA 1 - FORMAÇÃO

Inquérito de Avaliação de Satisfação do Colaborador

O inquérito de avaliação de satisfação do colaborador serve para avaliar o grau de contentamento dos colaboradores em relação aos seguintes aspetos:

- ⌘ Apreciação Global
- ⌘ Apreciação das Chefias
- ⌘ Apreciação da Administração



A distribuição deste inquérito é feita em dois momentos, em março para os colaboradores do quadro da empresa e em novembro para os colaboradores contratados.

Nos inquéritos que foram distribuídos aos colaboradores do quadro houve alguns setores que não responderam ao inquérito.

Nas tabelas abaixo apresentamos os resultados dos aspetos avaliados por setor:

Avaliação dos colaboradores do quadro

Sector	Grau de Satisfação		
	Apreciação Global	Apreciação Chefias	Apreciação Administração
Op.Hidrobalneoterapia	62%	74%	72%
Aux. Serviços Gerais	65%	66%	71%
Chefias	73%	88%	76%
Serviços Administrativos	69%	72%	69%
Fisioterapia	87%	82%	73%
Média Ponderada:	71,2%	76,40%	72,2%

TABELA 2 - GRAU DE SATISFAÇÃO COLABORADORES DO QUADRO.

Avaliação dos colaboradores contratados







Sector	Grau de Satisfação		
	Apreciação Global	Apreciação Chefias	Apreciação Administração
Op.Hidrobalneoterapia BDAH	74%	80%	78%
Op.Hidrobalneoterapia BRDA	69%	82%	76%
Aux. Serviços Gerais	75%	81%	88%
Turismo/animação	63%	70%	75%
Exteriores	90%	88%	88%
Manutenção	93%	100%	98%
Fisioterapia	68%	79%	69%
Atendimento	73%	75%	74%
Média Ponderada:	73,2%	80,09%	78,5%

TABELA 3 - GRAU DE SATISFAÇÃO DE COLABORADORES CONTRATADOS

Os maiores descontentamentos que se verifica nos colaboradores do quadro é em relação á apreciação global e focam-se nos seguintes pontos:

- ↓ Ambiente de trabalho
- ↓ Vencimento
- ↓ Acesso a formação
- ↓ Incentivo à valorização profissional

Nos colaboradores contratados o descontentamento é o seguinte:

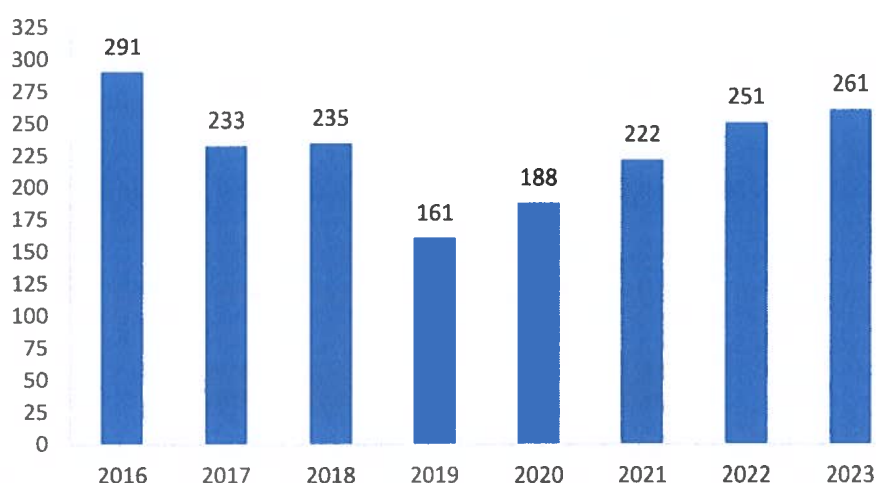
-  Conhecimento da situação da empresa
-  Vencimento
-  Acesso a formação
-  Incentivo à valorização profissional
-  Instalações
-  Política de férias

Handwritten signature and scribbles.

RECRUTAMENTO

O recrutamento eficaz desempenha um papel crucial no sucesso de qualquer organização, sendo a chave para atrair e reter talentos que impulsionarão o crescimento e a inovação. Este relatório visa fornecer uma análise abrangente do processo de recrutamento na empresa, destacando práticas bem-sucedidas, áreas de aprimoramento e estratégias futuras para otimização do fluxo de talentos.

Evolução de Candidaturas



N.º de candidatos há oferta de emprego do início de cada ano

GRÁFICO 6 - CANDIDATURAS

A análise do gráfico mostra o número total de candidatos às seguintes categorias profissionais: Operador de Hidrobalneoterapia; Auxiliar de Serviços Gerais, Rececionistas e Caixas.

Ao longo do ano houve mais dois concursos externos para Operador de Hidrobalneoterpia.



Admissão

Ao longo de 2023 os Recursos Humanos garantiram que o processo de admissão fosse eficaz e cumpriu os requisitos obrigatórios como contrato, admissão na segurança social, atualização de documentos pessoais e registo no "Time Report" (registo de pontualidade/assiduidade).

Foram realizados 113 contratos conforme tabela:

Entradas	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Homens	0	0	6	8	2	1	2	3	1	0	1	0	
Mulheres	0	8	23	17	9	12	8	4	7	1	0	0	
Total	0	8	29	25	11	13	10	7	8	1	1	0	113

TABELA 4 - N.º ADMISSÕES CONTRATADOS

Dos 113 contratos efetuados foram contratados para as seguintes categorias:

Categoria	N.º Contratos
Aux. Serviços Gerais	23
Caixa	6
Fisioterapeuta	1
Nadador Salvador	1
Op. Hidrobalneoterapia	79
Tec. Animação	2
Tec. Sup. Turismo	1
Total	113

TABELA 5 - ADMISSÃO POR CATEGORIAS

Demissões/Rescisões

Uma vez que somos uma empresa com atividade sazonal também temos o reverso das admissões as demissões conforme tabela.

Saídas	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Homens	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	20	1	
Mulheres	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	79	5	
Total	0	0	0	1	0	1	2	3	3	1	99	6	116

TABELA 6 - SAÍDAS CONTRATADOS

Neste quadro de saídas sete são denúncias de contrato por parte do colaborador.

Absentismo



O absentismo é definido como a frequência de ausências não programadas dos colaboradores no ambiente de trabalho, é uma questão que impacta diretamente a produtividade e o desempenho organizacional. Esta análise visa compreender e avaliar os padrões de absentismo dentro da nossa organização.

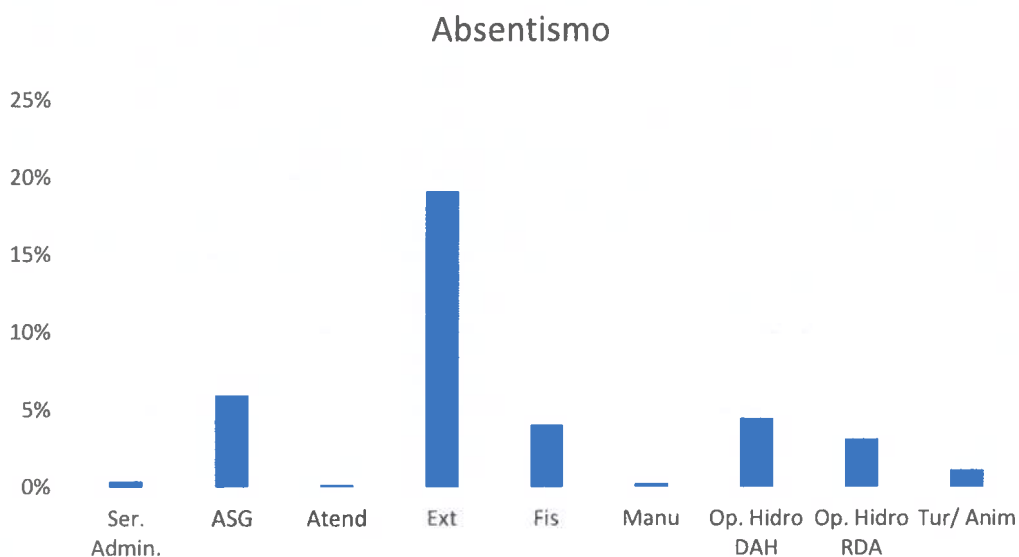
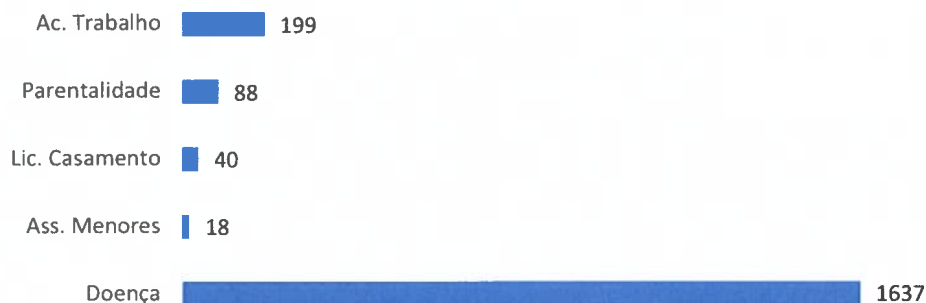


GRÁFICO 7 - ABSENTISMO

Com a análise deste gráfico poderemos verificar que os serviços de Auxiliar de Serviços Gerais e dos Exteriores têm a maior taxa de absentismo, isto deve-se ao fato de terem colaboradores com baixas prolongadas derivado a doenças oncológicas.

No gráfico abaixo podemos verificar que a maior causa de faltas por dia é derivado a ausência por

Causa das Faltas/Dias



doença.

GRÁFICO 8 - CAUSA FALTAS



Medicina no Trabalho

A Medicina no Trabalho é essencial para garantir ambientes laborais seguros, promover a saúde dos colaboradores e atender às exigências legais. Ela envolve uma abordagem integrada que demanda colaboração entre profissionais de saúde, chefes e colaboradores, visando o bem-estar coletivo e a eficiência nas operações organizacionais.

Foram realizados 163 exames dos quais 93 admissão e 70 periódicos.

Acidentes de Trabalho

Os acidentes de trabalho referem-se a eventos inesperados e não planejados que ocorrem durante o exercício de atividades profissionais e podem ocorrer em diversos ambientes de trabalho.

Na análise de acidentes de trabalho de 2023 contamos 6 participações de acidentes de trabalho, com uma taxa de gravidade leve e moderada.

No gráfico poderemos analisar o número de acidentes de trabalho nos últimos 5 anos.

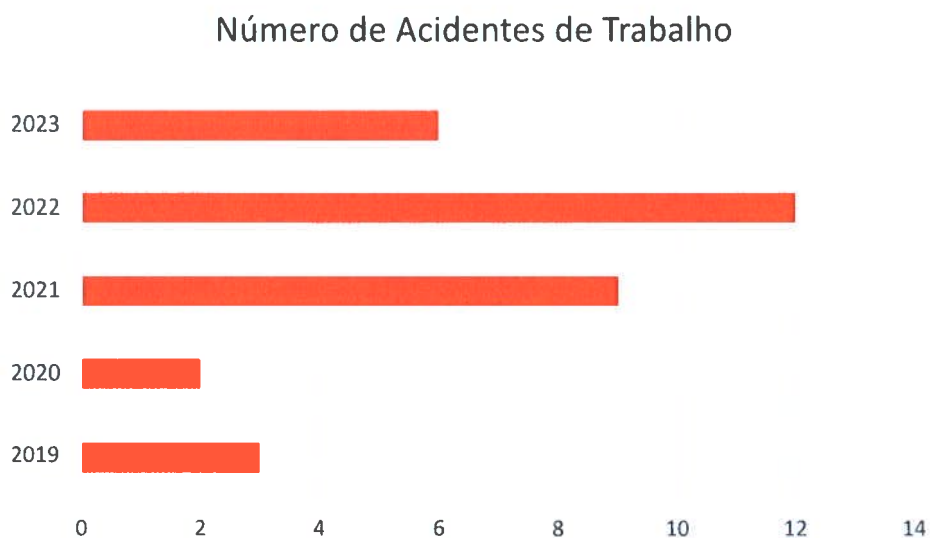


GRÁFICO 9 - Nº ACIDENTES DE TRABALHO

O absentismo por acidentes de trabalho destes 6 colaboradores representa 11% do total dos dias que deveriam ter trabalhado.

Sindicalização

A filiação sindical é uma decisão individual feita pelos colaboradores.

A empresa conta com 12 colaboradores sindicalizados, 7 no STAL e 5 no SINTAP.

Comparação do número de sindicalizados com o ano anterior.

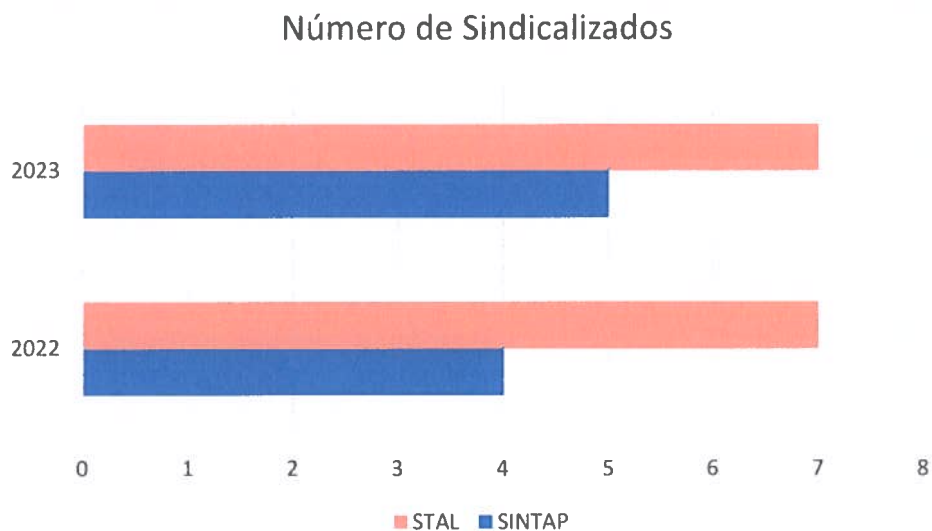


GRÁFICO 10 - SINDICALIZADOS

Quadro de Pessoal

No quadro abaixo apresenta a estrutura do quadro de pessoal ao longo destes seis anos.

Categoria	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Diretor(a) de Serviço	3	3	3	3	3	3
Coordenador(a) de Serviço/Armazém	6	6	7	6	5	5
Chefe de Serviço	0	0	0	0	1	2
Técnico(a) Superior	6	10	11	12	11	11
Assistente Administrativo	8	7	5	6	6	5
Técnico(a) de Manutenção	3	5	4	4	4	4
Tesoureiro	1	1	1	1	1	1
Secretária	0	0	1	1	1	1
Auxiliar de Serviços Gerais	15	15	13	12	11	10
Operador(a) de Hidrobalneoterapia	25	24	22	22	21	17
Auxiliar de Higiene, Limpeza e Manutenção de exteriores	0	1	2	2	2	2

Rececionista e Caixa	9	9	8	7	7	7
Técnico(a) de Animação	1	1	1	1	0	0
Costureiro	1	1	1	1	1	1
Total	78	83	78	78	74	69

TABELA 7 - EVOLUÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

É importante observar que o quadro de pessoal tem vindo a diminuir e 2023 não foi exceção.

Desde o início do ano saíram colaboradores pelos seguintes motivos:

- ⌘ 3 para a reforma
- ⌘ 1 por denuncia de contrato
- ⌘ 1 Licença s/ remuneração

Nas tabelas abaixo poderão ser analisadas as saídas e entradas do quadro de pessoal:

Saídas	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Homens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mulheres	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	0	
Total	0	0	0	0	3	0	0	0	1	1	0	0	5

Entradas	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	
Homens	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Mulheres	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2

TABELA 8 - ENTRADAS/SAÍDAS DO QUADRO

Avaliação Desempenho

Avaliação Desempenho do Quadro

A avaliação de desempenho é uma ferramenta essencial nos recursos humanos, poderá proporcionar uma visão abrangente e objetiva do desempenho individual dos colaboradores.

Nas tabelas abaixo, serão apresentados os resultados da avaliação desempenho.

Média da avaliação por fatores dos colaboradores do quadro.

	Atitude Pessoal	Fatores Comportamentais	Competências Técnicas
Administrativos	4,7	4,6	4,2
Atendimento	4,5	4,1	4,1
Aux. Serviços Gerais	4,6	4,1	3,9
Chefias	4,9	4,7	4,7

Exteriores	4,5	3,75	3,8
Fisioterapia	4	3,7	3,7
Manutenção	3	3,2	3,1
Op. Balneoterapia	4,5	4,2	4,1
Tec. Superiores	4,8	4,4	4,3
Total	4,4	4,1	4,0

Handwritten signature and initials.

TABELA 9 – MÉDIA POR FATORES

Na tabela 9 podemos observar que é nas competências técnicas que a média é mais baixa.

Dentro da média Atitude Pessoal a média mais baixa nas chefias é a *“Disponibilidade e Flexibilidade”*, nos administrativos a *“Pontualidade”* e nos restantes a média mais baixa verifica-se no *“Interesse e Empenho”*.

Nos fatores comportamentais a média mais baixa verifica-se no *“Espírito de Equipa”* e na *“Comunicação”*, fatores comuns a quase todos os serviços.

No que respeita às competências técnicas todos os serviços têm a maior dificuldade na *“Liderança”* exceto os Operadores de Hidrobalneoterapia que tem a mesma média em todos os aspetos.

Avaliação Desempenho dos Contratados

Na avaliação dos contratados foram avaliados os aspetos gerais e os aspetos técnicos e na análise do gráfico 11 ambos os aspetos estão equiparados, exceto o atendimento que tem os aspetos técnicos mais baixos.

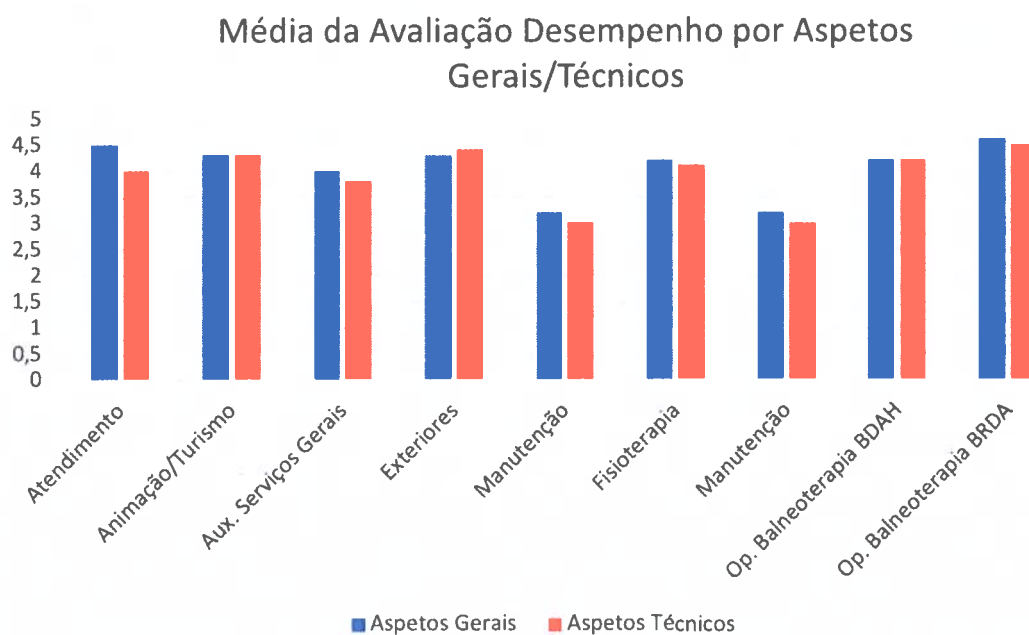


GRÁFICO 11 - MÉDIA DA AVALIAÇÃO POR ASPETOS

Na conclusão desta avaliação podemos notar que os aspetos técnicos estão um pouco abaixo dos aspetos gerais.

Será um fator para as chefias avaliarem e futuramente melhorarem.

	Aspetos Gerais	Aspetos Técnicos
Atendimento	4,5	4
Animação/Turismo	4,3	4,3
Aux. Serviços Gerais	4	3,8
Exteriores	4,3	4,4
Manutenção	3,2	3
Fisioterapia	4,2	4,1
Manutenção	3,2	3
Op. Balneoterapia BDAH	4,2	4,2
Op. Balneoterapia BRDA	4,6	4,5
Total	4,1	3,9

TABELA 10 - TOTAL DA MÉDIA DOS ASPETOS GERAIS/TÉCNICOS

Conclusão

Em síntese, este relatório analisou e resumiu as práticas dos Recursos Humanos ao longo de 2023.

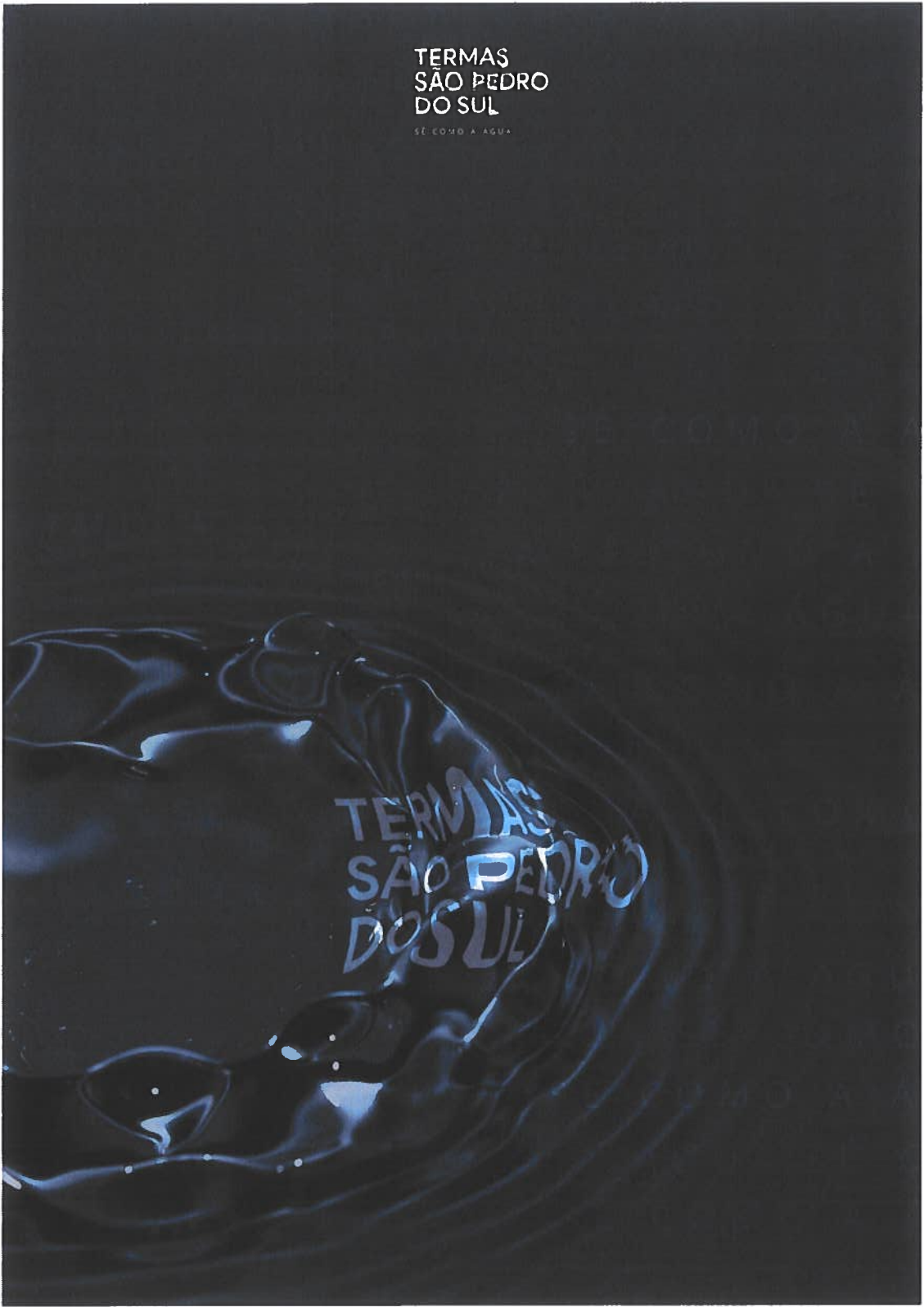
Neste documento identificamos áreas de destaque, como absentismo, recrutamento, quadro de pessoal, avaliação desempenho, avaliação de satisfação do colaborador, entre outros.

Na formação a iniciativa implementada resultou na melhoria de termos mais colaboradores com formação de bem-estar.

Quanto ao quadro de pessoal é notório a diminuição de colaboradores do quadro, notando-se assim a dificuldade de recursos humanos nos meses de época baixa.

A colaboração contínua entre serviços é crucial para avaliação e para as práticas dos Recursos Humanos.

TERMAS
SÃO PEDRO
DO SUL
SE COMO A ÁGUA



Handwritten signature or mark.

