

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 039

16/05/2025

Sumário:

- **SUCCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES -O PAPEL ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS**
- **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - QUEM TEM DIREITO?**
- **NR 01 - GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - PRORROGAÇÃO**



SUCCESSÃO EM EMPRESAS FAMILIARES O PAPEL ESTRATÉGICO DA GESTÃO DE PESSOAS

A sucessão empresarial em empresas familiares é um momento delicado, que pode definir a continuidade ou o declínio de um negócio construído por gerações. Para que esse processo ocorra de forma tranquila e produtiva, a gestão de pessoas exerce um papel fundamental. É preciso equilibrar as relações familiares com os objetivos da empresa, implementando boas práticas de governança corporativa e planejamento sucessório. A seguir, abordamos os principais pontos da gestão de pessoas nesse contexto.

Como preparar os sucessores

Um dos pilares do sucesso na transição empresarial é a preparação dos membros da família que ocuparão cargos de liderança. Isso envolve muito mais do que repassar o controle da empresa: é necessário capacitar esses sucessores em gestão de pessoas, finanças, estratégias de mercado e solução de conflitos.

Exemplo prático:

Uma empresa familiar do setor alimentício criou um programa interno de mentoria, no qual o atual diretor-presidente acompanhava semanalmente o filho que assumiria sua função. Além disso, ele foi incentivado a fazer um MBA fora do país e participar ativamente das reuniões do conselho.

Desenvolvendo competências estratégicas

Não basta ter o sobrenome da família — é fundamental desenvolver habilidades para liderar de forma eficaz. A gestão de pessoas deve promover o desenvolvimento de competências como escuta ativa, gestão de equipes, visão estratégica e inteligência emocional.

Exemplo prático:

Em uma empresa de engenharia civil, os herdeiros passaram por avaliações de desempenho e participaram de treinamentos com executivos experientes do mercado, para que pudessem aprender a liderar sem depender apenas da autoridade familiar.

Lidando com conflitos familiares

A sucessão pode despertar rivalidades e ressentimentos entre irmãos, primos ou outros parentes. A gestão de pessoas tem o papel de identificar possíveis focos de tensão e mediar conflitos, por meio de conversas estruturadas, acordos prévios e, se necessário, apoio de consultorias externas.

Exemplo prático:

Uma empresa familiar no setor varejista enfrentava atritos entre dois irmãos. A solução foi contratar uma consultoria de mediação que promoveu sessões de alinhamento e propôs critérios objetivos para definir responsabilidades e cargos.

Mantendo a identidade da empresa

A cultura organizacional deve ser preservada e fortalecida durante o processo sucessório. Isso significa garantir que os valores, a missão e o propósito da empresa sejam transmitidos às novas lideranças e às equipes.

Exemplo prático:

Uma vinícola familiar criou um "manual de cultura" contendo a história da empresa, seus valores centrais e depoimentos dos fundadores. Esse documento passou a ser referência em treinamentos e reuniões estratégicas.

Respeito à história

O papel da gestão de pessoas também é oferecer suporte aos líderes que estão se desligando. É importante garantir que eles se sintam respeitados, valorizados e, se possível, mantenham um papel consultivo dentro da empresa.

Exemplo prático:

O fundador de uma empresa de tecnologia decidiu se afastar das funções executivas, mas foi mantido como presidente honorário do conselho, contribuindo com sua experiência sem interferir na gestão do novo CEO, seu neto.

Estrutura e Direção

A criação de estruturas formais de governança, como conselhos de administração e comitês familiares, ajuda a organizar as decisões, delimitar papéis e alinhar os interesses da família com os da empresa.

Exemplo prático:

Uma empresa do ramo agrícola implementou um conselho consultivo formado por membros da família e profissionais externos. Esse conselho passou a aprovar decisões estratégicas e definir critérios de sucessão, evitando favoritismos.

O caminho para uma transição segura

Um plano de sucessão bem definido deve incluir critérios para escolha de sucessores, etapas de capacitação, cronograma de transição e formas de acompanhamento. Isso reduz riscos e evita decisões precipitadas.

Exemplo prático:

Uma empresa de moda estabeleceu que todos os possíveis sucessores deveriam ter, no mínimo, cinco anos de experiência em cargos de gestão, passar por uma avaliação de desempenho e apresentar um plano de ação para os próximos três anos.

A importância da comunicação

Comunicação clara e constante entre os membros da família, gestores e colaboradores evita boatos, reduz incertezas e aumenta a confiança no processo sucessório.

Exemplo prático:

Durante a transição de liderança em uma empresa de logística, a equipe de RH organizou reuniões abertas com todos os funcionários, explicando o processo, apresentando o novo líder e reforçando os objetivos da empresa.

Desenvolvendo habilidades essenciais

Além da formação técnica, o sucessor deve desenvolver habilidades socioemocionais, como empatia, resiliência e capacidade de tomar decisões sob pressão. A gestão de pessoas pode oferecer treinamentos, coaching e feedbacks estruturados.

Exemplo prático:

Uma empresa de cosméticos ofereceu coaching individual para os três filhos do fundador. Cada um passou por processos de autoconhecimento e foi orientado a desenvolver competências específicas antes de assumir funções estratégicas.

O que está em jogo na sucessão

Desafios mais comuns:

- Rivalidade entre membros da família;
- Resistência à profissionalização;
- Confusão entre patrimônio pessoal e empresarial.

Oportunidades a explorar:

- Continuidade do legado da empresa;
- Renovação de ideias e práticas;
- Fortalecimento da identidade organizacional.

Exemplo prático:

Uma empresa centenária do setor gráfico conseguiu se reinventar ao passar a liderança para a nova geração, que investiu em tecnologias digitais e ampliou o portfólio, mantendo os valores familiares e alcançando novos mercados.

Sucessão com estratégia garante o futuro

A sucessão em empresas familiares não deve ser improvisada. Com planejamento, comunicação clara, valorização dos envolvidos e uma gestão de pessoas bem estruturada, é possível garantir a continuidade do negócio, a harmonia familiar e o crescimento sustentável da empresa.



**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE
QUEM TEM DIREITO?**

A legislação trabalhista brasileira tem como pilar central a proteção ao trabalhador, visto como a parte mais vulnerável da relação de emprego. Isso se expressa por meio de princípios como o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica e o in dubio pro operario, todos voltados a assegurar direitos diante dos riscos da atividade laboral.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece diversas normas para garantir que o empregador respeite condições seguras e dignas no exercício do trabalho. Uma dessas normas é o adicional de periculosidade, criado para compensar financeiramente os empregados que, no exercício de sua função, estão expostos a riscos acentuados à integridade física.

O que diz a lei sobre atividades perigosas?

De acordo com o artigo 193 da CLT, são consideradas perigosas as atividades ou operações que impliquem risco acentuado devido à exposição permanente a:

- Inflamáveis;
- Explosivos;
- Energia elétrica;
- Roubos ou violência física (segurança pessoal ou patrimonial);
- Substâncias radioativas;
- Utilização de motocicleta em vias públicas (conforme Lei 12.997/14).

Essas atividades, quando devidamente regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e constatadas por perícia técnica, autorizam o pagamento de adicional de periculosidade no valor de 30% sobre o salário-base, sem incluir outras parcelas como gratificações e prêmios.

Quem tem direito?

a) Trabalhadores que lidam com inflamáveis

Frentistas de postos de combustível, operadores de caldeiras, e trabalhadores em refinarias estão expostos diariamente a produtos inflamáveis, como gasolina e etanol. Essa exposição constante ao risco de combustão garante o direito ao adicional.

b) Profissionais envolvidos com explosivos

Funcionários que trabalham em pedreiras com detonações, mineradoras ou empresas que transportam explosivos, estão em risco permanente de acidentes de grande escala. Essas atividades, quando dentro da área de risco, justificam o pagamento do adicional.

c) Eletricistas de alta tensão

Profissionais que atuam em redes elétricas energizadas (acima de 250 volts), especialmente em manutenções ou construções, têm direito ao adicional devido à possibilidade real de choque elétrico com consequências fatais.

d) Vigilantes e seguranças armados

Seguranças que trabalham em vigilância patrimonial, transporte de valores ou escoltas armadas enfrentam risco direto de assaltos e agressões. Isso caracteriza uma exposição contínua à violência física, justificando o adicional de periculosidade.

e) Trabalhadores com substâncias radioativas

Profissionais que atuam em clínicas de radiologia, hospitais, usinas nucleares ou indústrias químicas, manipulando elementos com radiação ionizante, também têm esse direito, conforme critérios definidos por legislação específica.

f) Motociclistas profissionais

Motoboys, entregadores e outros profissionais que utilizam motocicletas em vias públicas para o desempenho de suas funções (como entrega de alimentos ou documentos) têm direito ao adicional de 30%, desde 2014. O uso do veículo em deslocamentos pessoais, no entanto, não garante esse direito.

A importância da Perícia e da NR 16

O fato de exercer uma atividade com aparência de risco não é suficiente para garantir o adicional de periculosidade. É necessário que haja:

- Enquadramento técnico conforme a NR 16, aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- Perícia técnica no local de trabalho, realizada por profissional habilitado, que ateste a exposição permanente ao agente perigoso.

Por exemplo, um eletricista que só realiza manutenção em redes desenergizadas não tem direito ao adicional, mesmo sendo eletricista. Já um vigilante armado exposto a risco de assaltos sim terá direito, após confirmação das condições previstas na norma.

O papel estratégico do RH na garantia de direitos

O gestor de RH tem papel fundamental em assegurar o cumprimento correto da legislação trabalhista. Isso inclui:

- Manter os laudos técnicos atualizados;
- Identificar funções que se enquadram nas atividades perigosas;
- Evitar passivos trabalhistas por negligência ou erro de classificação.

Garantir o pagamento do adicional de periculosidade não é apenas um dever legal, mas uma forma de valorização do colaborador que se expõe diariamente para cumprir suas funções. E, ao mesmo tempo, é uma proteção à empresa, evitando ações judiciais e autuações administrativas.



NR 01 - GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS PRORROGAÇÃO

A Portaria nº 765, de 15/05/25, DOU de 16/05/25, do Ministério do Trabalho e Emprego, prorrogou até 25/05/26, o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Na íntegra:

O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 155 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, e tendo em vista o disposto no art. 1º, caput, inciso VI, do Anexo I, do Decreto nº 11.779, de 13 de novembro de 2023, bem como no Processo nº 19966.111465/2023-18, resolve:

Art. 1º - Prorrogar até 25 de maio de 2026, o início da vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LUIZ MARINHO