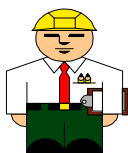
				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista
Nº 080 07/10/2025

Sumário:

- TRABALHO SOB PRESSÃO HIPERBÁRICA - SEGURANÇA E CUIDADOS ESSENCIAIS NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS
- OFENSAS E AGRESSÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO - QUANDO A JUSTA CAUSA SE TORNA INEVITÁVEL
- A FORÇA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA SATISFAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS



TRABALHO SOB PRESSÃO HIPERBÁRICA SEGURANÇA E CUIDADOS ESSENCIAIS NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS

No ambiente da gestão de recursos humanos, é fundamental compreender e aplicar corretamente as normas que envolvem atividades realizadas sob pressão hiperbárica. Trata-se de um tipo de trabalho que exige atenção redobrada, tanto pela complexidade técnica quanto pelos riscos à saúde do trabalhador.

Ambientes com pressão elevada – Onde ocorrem essas atividades

Os trabalhos sob pressão hiperbárica ocorrem em locais onde o trabalhador é exposto a pressões superiores à atmosférica. Essa condição exige treinamento específico, equipamentos adequados e supervisão médica constante.

Exemplos práticos de ambientes hiperbáricos:

Construção civil: Utilização de tubulões com ar comprimido para a fundação de pontes, viadutos e grandes estruturas. Nessas situações, os operários entram em câmaras pressurizadas para executar escavações ou concretagens abaixo do nível da água.

Exemplo: trabalhadores na construção de pilares submersos de uma ponte sobre um rio.

Mergulho profissional: Envolve mergulhadores comerciais que atuam em inspeções, reparos e manutenção subaquática em rios, lagos ou no mar. A profundidade aumenta a pressão sobre o corpo humano, tornando indispensável o controle rigoroso do tempo e da descompressão.

Exemplo: mergulhadores que realizam reparos em cascos de embarcações ou dutos submarinos.

Ambientes hospitalares: Utilização de câmaras hiperbáricas para oxigenoterapia (OHB), aplicadas em tratamentos de feridas, queimaduras e intoxicações. Embora o público-alvo sejam pacientes, os profissionais que operam o equipamento também estão expostos a pressões elevadas.

Exemplo: técnicos e enfermeiros que controlam a pressão e monitoram pacientes dentro da câmara.

Riscos e consequências – A pressão que exige atenção

O principal risco do trabalho hiperbárico é a exposição à alta pressão, que pode causar danos neurológicos, pulmonares e circulatórios. Esses efeitos, quando não controlados, podem resultar em doenças graves, como a doença descompressiva ou até o embolia gasosa, podendo levar à morte.

Exemplo: um mergulhador que sobe rapidamente à superfície sem respeitar as etapas de descompressão pode apresentar dores intensas, tontura e perda de consciência.

Por isso, a prevenção e o controle médico são indispensáveis. O empregador deve garantir que todos os trabalhadores passem por exames periódicos e estejam aptos a desempenhar suas funções sob pressão.

Procedimentos de descompressão – O retorno seguro à superfície

A descompressão é o processo que permite ao organismo retornar gradualmente à pressão atmosférica. Ela deve seguir tabelas e protocolos técnicos específicos, conforme previsto na legislação trabalhista e em normas internacionais.

Exemplo prático: ao concluir a atividade em um tubulão, o trabalhador deve passar por uma câmara de descompressão por tempo determinado, para que o nitrogênio acumulado no sangue seja liberado de forma segura.

A negligência nesse processo pode causar acidentes graves, motivo pelo qual o controle de tempo e pressão deve ser rigoroso e supervisionado por profissionais capacitados.

Acompanhamento médico – Vigilância após o trabalho

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), após a descompressão, o trabalhador deve permanecer em observação médica por, no mínimo, 2 horas no próprio local de trabalho.

Essa exigência visa garantir que eventuais sintomas tardios sejam identificados e tratados imediatamente. O médico responsável deve dispor de equipamentos e medicamentos adequados para o atendimento emergencial.

Exemplo: um operário que apresenta dor de cabeça ou mal-estar após sair da câmara pode estar com sintomas iniciais de doença descompressiva, exigindo tratamento imediato.

Regulamentação e responsabilidade do empregador – Cumprindo a lei e protegendo vidas

O trabalho sob pressão hiperbárica é classificado como insalubre e regulamentado pela NR-15, que estabelece:

- Limites de pressão e tempo máximo de exposição;
- Exigência de acompanhamento médico;
- Necessidade de equipamentos de proteção e registro das operações;
- Obrigatoriedade de treinamentos e capacitação técnica.
- Cabe ao empregador garantir o cumprimento integral dessas normas, promovendo a segurança física e mental de seus colaboradores.

Exemplo: em uma empresa de mergulho industrial, é responsabilidade da gestão de RH assegurar que apenas profissionais certificados participem das operações e que o protocolo de descompressão esteja documentado.

Compromisso com a vida e a segurança

Trabalhar sob pressão hiperbárica requer mais do que técnica: exige disciplina, responsabilidade e respeito às normas de segurança. O papel da área de recursos humanos é essencial na promoção de políticas preventivas, no controle dos exames médicos e na conscientização dos trabalhadores sobre os riscos envolvidos.

Garantir a segurança nesses ambientes é preservar vidas — e esse é o verdadeiro valor de uma gestão comprometida com o ser humano.



OFENSAS E AGRESSÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO QUANDO A JUSTA CAUSA SE TORNA INEVITÁVEL

No ambiente de trabalho, o respeito é um dos pilares fundamentais para a convivência e a manutenção da confiança entre empregado e empregador.

A alínea “k” do artigo 482 da CLT prevê a demissão por justa causa quando o empregado pratica atos que ofendem a honra ou a boa fama do empregador ou de seus superiores.

Esses atos incluem calúnia, difamação, injúria, insultos e comentários ofensivos, tanto em conversas presenciais quanto em meios digitais, como redes sociais ou grupos de mensagens corporativos.

Exemplo prático:

Um colaborador insatisfeito publica em suas redes sociais acusações falsas de que seu chefe comete irregularidades na empresa. Essa atitude compromete a imagem do superior e da organização. Nesse caso, configura-se um ato lesivo à honra e boa fama, podendo justificar a demissão por justa causa.

Da mesma forma, um empregado que ofende verbalmente o gestor na frente de colegas, utilizando palavrões ou termos depreciativos, está ferindo a dignidade profissional do superior, caracterizando uma falta grave.

Agressões físicas - Limite inaceitável no local de trabalho

Além das ofensas verbais ou morais, a legislação também considera ofensas físicas uma falta gravíssima. Qualquer forma de agressão corporal contra o empregador ou superiores hierárquicos, como empurrões, socos, tapas, chutes ou tentativas de agressão, é motivo suficiente para a rescisão contratual por justa causa.

Exemplo prático:

Durante uma discussão sobre produtividade, um funcionário perde o controle e empurra seu chefe. Mesmo que o gestor não tenha se ferido, o simples ato de agressão física já representa quebra da confiança e da disciplina, autorizando a dispensa imediata por justa causa.

Quando a legítima defesa se aplica

A CLT reconhece, porém, uma exceção importante: a legítima defesa.

Se o empregado reage para proteger a si mesmo ou outra pessoa de uma agressão injusta, não há falta grave.

Exemplo prático:

Um superior hierárquico, tomado por descontrole emocional, tenta agredir fisicamente um funcionário, que reage empurrando-o apenas para evitar o golpe. Nesse cenário, o ato do empregado é legítima defesa, e não pode gerar justa causa.

A quebra da confiança e o impacto no contrato de trabalho

O contrato de trabalho se baseia em dois elementos essenciais: confiança (fidúcia) e respeito mútuo.

Quando o empregado pratica qualquer ato que atente contra a integridade moral ou física do empregador ou de superiores, há uma ruptura imediata dessa relação de confiança, tornando impossível a continuidade do vínculo empregatício.

Por isso, a justa causa é considerada a penalidade máxima no direito do trabalho, devendo ser aplicada apenas quando comprovada a gravidade do ato e respeitado o devido processo interno de apuração.

Efeitos da demissão por justa causa

A demissão por justa causa acarreta perdas significativas para o trabalhador.

Nessa modalidade de rescisão, o empregado não tem direito a:

- Aviso prévio indenizado;
- Multa de 40% sobre o FGTS;
- Saque do FGTS;
- Seguro-desemprego.

Ele receberá apenas:

- Saldo de salário dos dias trabalhados;
- Férias vencidas (se houver) e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional.

Exemplo prático:

Se um funcionário com dois anos de empresa é dispensado por justa causa por ofensas públicas ao gestor, ele não receberá aviso prévio, multa de FGTS nem poderá sacar o fundo. Terá direito apenas às parcelas básicas, o que representa uma perda financeira considerável.

Respeito e ética como base da relação de trabalho

A aplicação da alínea “k” do artigo 482 da CLT serve como alerta para todos os profissionais:

- O respeito e a ética devem prevalecer em todas as interações no ambiente corporativo.
- Diferenças de opinião são naturais, mas não justificam atitudes ofensivas ou agressivas.

Manter o equilíbrio emocional, a comunicação assertiva e o respeito hierárquico é essencial para um ambiente de trabalho saudável e produtivo, evitando situações que possam levar à ruptura drástica do vínculo empregatício.



A FORÇA DA CULTURA ORGANIZACIONAL NA SATISFAÇÃO E RETENÇÃO DE TALENTOS

Uma cultura organizacional sólida oferece aos colaboradores um senso de identidade e propósito, que vai muito além das tarefas diárias. Quando os valores da empresa são claramente definidos e praticados, o funcionário passa a enxergar seu papel dentro de um contexto maior, sentindo-se parte essencial do sucesso coletivo.

Exemplo prático: imagine uma empresa que valoriza a sustentabilidade e envolve seus colaboradores em ações ambientais. Esse tipo de prática reforça o propósito organizacional, fortalecendo o sentimento de orgulho e pertencimento. O resultado é um time mais engajado, disposto a contribuir ativamente com as metas da organização.

Confiança e colaboração - A base de um ambiente saudável

A confiança é o alicerce de qualquer cultura organizacional positiva. Quando há transparência na comunicação e respeito entre as equipes, cria-se um ambiente colaborativo, onde todos se sentem seguros para expressar ideias e propor soluções.

Exemplo prático: em uma empresa onde líderes reconhecem erros abertamente e incentivam o diálogo, os colaboradores percebem que podem agir da mesma forma sem receio de punição. Isso fortalece a coesão do grupo, melhora a tomada de decisão e estimula a inovação.

Alinhamento de valores- Quando empresa e colaborador caminham juntos

O alinhamento entre os valores individuais e os valores corporativos é um dos pilares da satisfação no trabalho. Quando o colaborador acredita na missão da empresa, ele se sente mais valorizado e motivado a dar o seu melhor.

Exemplo prático: um profissional que valoriza a meritocracia tende a se destacar e permanecer mais tempo em uma empresa que reconhece o desempenho individual, recompensando resultados de forma justa. Esse alinhamento evita conflitos internos e aumenta a lealdade à organização.

Inspiração e motivação- O combustível da alta performance

Uma cultura organizacional bem estruturada inspira e motiva. Ela funciona como um motor interno que impulsiona o desempenho e o comprometimento dos colaboradores.

Exemplo prático: empresas que promovem reconhecimento público de bons resultados e celebram conquistas — mesmo pequenas — criam um ambiente inspirador, onde todos sentem que seu esforço é percebido e valorizado. Isso eleva a moral e estimula a busca contínua por melhorias.

Engajamento e produtividade - O reflexo natural de um bom ambiente

Funcionários que se sentem parte da organização, confiam em seus líderes e compartilham dos mesmos valores, demonstram maior engajamento e produtividade. A satisfação se traduz em desempenho e comprometimento com os resultados.

Exemplo prático: equipes motivadas costumam apresentar menor absenteísmo e maior colaboração entre colegas. Isso impacta diretamente a entrega de resultados e reduz custos operacionais.

Os riscos de uma cultura fraca ou negativa

Uma cultura organizacional mal definida pode gerar efeitos opostos: baixa motivação, queda na produtividade e alta rotatividade. Ambientes onde faltam clareza, confiança e propósito tendem a desgastar emocionalmente os colaboradores.

Exemplo prático: em empresas onde há favoritismo, comunicação falha ou ausência de reconhecimento, é comum observar pedidos de demissão, aumento de conflitos e queda na qualidade do trabalho. Além disso, o custo com novas contratações e treinamentos cresce significativamente.

Cultura forte, empresa sustentável

Investir na construção de uma cultura organizacional robusta e positiva não é apenas uma questão de imagem, mas uma estratégia de sustentabilidade empresarial. Quando os colaboradores se sentem valorizados, inspirados e pertencentes, os resultados aparecem de forma natural: maior satisfação, engajamento e desempenho superior.

Empresas que cuidam de sua cultura cuidam, na verdade, do seu ativo mais valioso — as pessoas.