

“Não seremos limitados pela informação que temos. Seremos limitados por nossa habilidade de processar esta informação.” **(Peter Drucker)**



Português de Ofício

Sócio-cultural ou sociocultural?

O hífen, após a assinatura do Acordo Ortográfico, parece ter se transformado em espinho na carne. Aqui e ali, nós, os redatores, ficamos sem saber o que é certo ou errado. Às vezes, até palavras velhas conhecidas passam a gerar dúvidas.

Um exemplo disso é a palavra **sociocultural**, que sempre foi escrita assim, mesmo antes do Acordo.

Atualmente ela tem circulado por aí com hífen (sócio-cultural), sem hífen (sóciocultural), com um esdrúxulo acento. Tudo isso pode ser resultado da sensação de que tudo que aprendemos foi parar na imensa lixeira da história. Mas não é bem assim.

Sócio e socio

Para início de conversa, precisamos lembrar da existência de duas palavras: “sócio”, adjetivo ou substantivo, que tem sentido de membro de uma sociedade ou associação, pessoa que participa de um negócio; e “socio”, sem acento, elemento de composição, isto é, prefixo, que exprime a noção de social ou sociedade.

O substantivo “sócio” pode também se ligar a outra palavra, como é o caso de “sócio-gerente”. Mas, nesse caso, não se trata de formação por prefixação. É uma palavra composta, formada por duas palavras independentes. Algo semelhante a diretor-geral, coordenador-geral, administrativo-financeiro, etc.

Já em **sociocultural**, temos “socio” (prefixo), termo dependente, e “cultural” (adjetivo), cuja junção se dá de maneira semelhante a **contraindicação**, **hidroelétrico**, **autoestrada**, etc.

Como elemento de composição, “socio” se liga a quase toda palavra sem necessidade do hífen. Assim, temos:

socioambiental/socioeducativo/sociopolítico

Mas, se o prefixo “socio”, for sucedido por palavras iniciadas por “h” ou “o”, deve ligar-se ao seu par por hífen.

Socio-histórico/socio-habitacional/socio-humanitário/socio-organizacional

Acentuação

Quanto à acentuação, devemos estar atentos ao fato de que, em português, somente acentuamos graficamente a última, penúltima ou antepenúltima sílaba. Não é possível acentuar graficamente nada que venha antes da antepenúltima sílaba. Por essa razão, “socio” não recebe acento, porque, ao se ligar a outra palavra, não ocupa os espaços possíveis de acentuação gráfica.

Até a próxima!

Fontes básicas:

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS. VOLP - **Vocabulário Ortográfico da Língua Portuguesa**. <http://www.academia.org.br/nossa-lingua/busca-no-vocabulario> (acesso em 21/10/2017)

BECHARA, Evanildo. **A nova ortografia**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.



Gestão do Conhecimento

Sabemos que a aprendizagem é um processo complexo e contínuo, alimentado pelas ações individuais e coletivas, pelo contexto sociocultural e ambiental, e pelas interações entre indivíduos e destes com as diversas organizações sociais. Essa interação gera conhecimento, e este, por sua vez, pode resultar numa mudança comportamental.

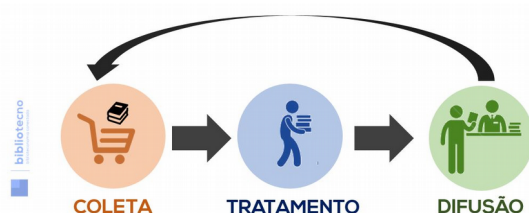
No ambiente organizacional, onde o conhecimento inegavelmente faz parte dos ativos da instituição, a aprendizagem ocorre com a detecção e correção de erros em busca de aperfeiçoamento contínuo. É o famoso “aprender com os erros”: os erros e acertos devem ser gerenciados para, com base no aprendizado obtido em experiências anteriores, serem utilizados em decisões futuras. Essa é, em linhas gerais, a chamada Aprendizagem Organizacional. Aliada a essa prática, temos, entre outras, a Educação Corporativa, a Inteligência Competitiva e as Gestões do Capital Intelectual, da Informação e de

Competências, que se inter-relacionam e se complementam para formar o que atualmente é conhecido como Gestão do Conhecimento.

A Gestão do Conhecimento faz uso de um conjunto de metodologias e tecnologias com o escopo de possibilitar às organizações estarem aptas a promover mudanças rápidas visando melhorar o processo produtivo. Assim, a capacidade e a habilidade de uma instituição para gerir o conhecimento dentro de sua estrutura e ser flexível o bastante para conseguir adaptar-se às constantes alterações e demandas sociais é ferramenta indispensável para mudar a sua maneira de produzir, de oferecer serviços e produtos e, conseqüentemente, de atingir seus objetivos e metas. Portanto, gerir o conhecimento é muito mais do que simplesmente deter informação. É, primordialmente, saber manejá-lo de forma que todo o conhecimento produzido na organização se reverta em melhora dos processos internos de trabalho e de produtividade.

Há diversas maneiras de promover o conhecimento organizacional. Independentemente de como seja formado, por meio da gestão desse conteúdo a organização poderá identificar, maximizar, codificar, preservar e compartilhar o conhecimento que considera estrategicamente relevante, mobilizar e desenvolver respostas rápidas para atender de maneira satisfatória a novas exigências e problemas de seus clientes/consumidores.

Exemplificativamente, aqui no Tribunal esse processo fica bem claro quando analisamos o fluxo de trabalho da Seção de Legislação. Observe a gravura abaixo, que representa o ciclo documentário na Unidade:



Vários órgãos e unidades do Tribunal produzem documentos que são selecionados, catalogados de acordo com o Vocabulário Jurídico Controlado (VJC) e lançados na Biblioteca Digital (BD-TRT3), onde estarão à disposição do público em geral para consultas. Muitas vezes a consulta a esses documentos embasa estudo para elaboração de outros documentos, projetos, planos de ação etc, criando um “ciclo” de produção de dados, informações e conhecimento.

Pronto! O Tribunal, em busca da **Gestão do Conhecimento**, dispõe de uma ferramenta que possibilita a integração dos processos de identificação, coleta, estruturação (organizar e arquivar), preservação e disseminação da informação, permitindo ao usuário atualizar-se com mais rapidez e aos seus setores trabalharem em sintonia, além de aumentar a visibilidade da Instituição.

Fontes:

<https://edisciplinas.usp.br> (Acesso em 25/10/2017)

<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/conceito-de-gestao-do-conhecimento/44183>
(Acesso em 25/10/2017)

<http://www.institutoeu.org> (Acesso em 25/10/2017)

<https://www.humantech.com.br/> (Acesso em 26/10/2017)



A) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto à configuração de doença ocupacional a ensejar o cabimento de indenização por dano moral, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação dos arts. 186 e 927 do Código Civil, suscitada no recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. 1) PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2) HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE EXCEPTIVA DO ART. 62, II, DA CLT. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. O cargo de confiança, no Direito do Trabalho, recebeu explícita tipificação legal, quer no padrão amplo do art. 62, II, da CLT, quer no tipo jurídico específico bancário do art. 224, § 2º, da Consolidação. Para se enquadrar a empregada nas disposições contidas no art. 224, § 2º, da CLT, é necessário ficar comprovado que a Obreira exercia efetivamente função de confiança e, ainda, que ela se revestia de fidúcia especial, que extrapola aquela básica, inerente a qualquer empregado. Por outro lado, o enquadramento da bancária nas disposições do art. 62, II, da CLT, além da fidúcia específica do art. 224, § 2º, da CLT, pressupõe o exercício de cargo de gestão, que, nos termos da Súmula 287/TST, seriam aquelas atividades exercidas pelo gerente geral de agência ou outros cargos por equiparação. Na presente hipótese, a Corte de origem foi clara ao consignar que a "autora, a despeito de tentar negar a função de gerente geral, acabou por confirmar que tinha amplos poderes de gestão, incidindo em confissão real (art. 348 do CPC), o que afasta a necessidade de análise da prova testemunhal (art. 334, II, do CPC). Destaco que não há questionamento sobre o requisito objetivo (padrão salarial diferenciado) para a configuração do cargo. Assim, entendo que a autora era ocupante de cargo de gestão de que trata o artigo 62, II, da CLT, não fazendo jus às horas extras, no período imprescrito". Nesse contexto, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, que a Obreira estava inserida na hipótese do art. 62, II, da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório constante dos autos - o que atrai os limites da Súmula 126/TST. Em síntese, não cabe ao TST, diante dos dados fáticos explicitados pelo acórdão recorrido - em que se concluiu pela improcedência do pleito de horas extras - reexaminar, diretamente, o conjunto probatório, para, somente assim, conseguir chegar à conclusão diversa da constante no acórdão recorrido. Limites processuais inarredáveis da mencionada Súmula 126 da Corte Superior Trabalhista. Recurso de revista não conhecido nos temas. 3) **RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CABIMENTO.** A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica,

envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural - o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego. O direito à indenização por dano moral encontra amparo no art. 5º, V e X, da Constituição da República e no art. 186, do CCB/2002, bem como nos princípios basilares da nova ordem constitucional, mormente naqueles que dizem respeito à proteção da dignidade humana, da inviolabilidade (física e psíquica) do direito à vida, do bem-estar individual (e social), da segurança física e psíquica do indivíduo, além da valorização do trabalho humano. O patrimônio moral da pessoa humana envolve todos esses bens imateriais, consubstanciados, pela Constituição, em princípios fundamentais. Afrontado esse patrimônio moral, em seu conjunto ou em parte relevante, cabe a indenização por dano moral, deflagrada pela Constituição de 1988. No caso concreto, observa-se que houve ocorrência da prática de assédio moral decorrente de cobranças de metas inviáveis de serem cumpridas, que geraram o reconhecido agravamento dos episódios depressivos da Reclamante, guardando correlação com as atividades desempenhadas por ela desempenhadas, em evidente nexos de concausalidade. Portanto, extrai-se do quadro fático delineado pela Corte de origem a necessidade de se proceder a um reenquadramento jurídico, haja vista que os fatos ocorridos com a Reclamante realmente atentaram contra a sua dignidade, a sua integridade psíquica e o seu bem-estar individual - bens imateriais que compõem seu patrimônio moral protegido pela Constituição -, ensejando a reparação moral, conforme autorizam os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal e os arts. 186 e 927, *caput*, do CCB/2002. **Recurso de revista conhecido e provido no tema.** (TST - 3ª Turma - RR-0001485-42.2010.5.09.0088 - Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado - Disponibilização: DEJT/TST 14/09/2017, p. 1269-1270).



Legislação

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

[PORTARIA NFTVAR N. 5, DE 19 DE OUTUBRO DE 2017](#) - DEJT/TRT3 20/10/2017

Dispõe sobre serviços e procedimentos a serem executados pelo Foro de Varginha.

[INSTRUÇÃO NORMATIVA GP N. 36, DE 16 DE OUTUBRO DE 2017](#) - DEJT/TRT3 20/10/2017

Revoga o Ato Regulamentar n. 3, de 10/09/2010, e a Instrução Normativa GP n. 3, de 30/06/2011, que dispõem sobre a concessão do auxílio-alimentação no âmbito do TRT da 3ª Região.

Conselho Superior da Justiça do Trabalho

[ATO CSJT.GP.SG.SETIC.CGGOV N. 306, DE 20 DE OUTUBRO DE 2017](#) - DEJT/CSJT 20/10/2017

Altera a composição do Grupo de Trabalho destinado a conduzir as ações necessárias ao planejamento e obtenção de solução tecnológica para gravação audiovisual de audiências – gtGravaçãoemVideo, instituído pelo Ato CSJT.GP.SG.SETIC.CGGOV N. 189, de 14/07/2017.

ENAMAT

[ATO ENAMAT N. 17, DE 25 DE OUTUBRO DE 2017](#) - DEJT/ENAMAT 26/10/2017

Dispõe sobre o Procedimento Unificado de Remoção de Juizes do Trabalho Substitutos.

Legislação Federal

[DECRETO N. 9.178, DE 23 DE OUTUBRO DE 2017](#) - DOU 24/10/2017

Altera o Decreto nº 7.746, de 5 de junho de 2012, que regulamenta o art. 3º da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, para estabelecer critérios, práticas e diretrizes para a promoção do desenvolvimento nacional sustentável nas contratações realizadas pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e pelas empresas estatais dependentes, e institui a Comissão Interministerial de Sustentabilidade na Administração Pública – CISAP.