

"Destruindo-se nos homens a fé em sua imortalidade,
neles se exaure de imediato não só o amor
como também toda e qualquer força
para que continue a vida no mundo."

(Fiódor Dostoiévski, em *Os Irmãos Karamázov*)



Português de Ofício

Clichê

Eis uma época pródiga para toda natureza de clichês: Copa do Mundo. Pululam como formigas famintas.

A seleção brasileira pode não ter demonstrado ainda a “atuação impecável” que a “voz rouca das ruas” tanto clama. Certo é que “do Oiapoque ao Chuí” todos torcem para que a canarinho conquiste o “caneco”. Esperamos, claro, uma “vitória esmagadora” que compense a falta do lugar-comum em certo jogo trágico. Mas, se sairmos da Rússia com as “mãos abanando”, pelo menos teremos pensado um pouco sobre os clichês: essas expressões sempre faiscantes que aparecem na superfície de nosso pensamento.

Não são condenáveis e cabem bem no discurso rápido do locutor, para o qual não damos muita atenção enquanto sofremos pelo gol que não se concretiza. Também, às vezes, é fonte de economia comunicativa, o entendimento é rápido, telegráfico. Mas aqui entre nós, escribas oficiais, todo cuidado é pouco.

Há variadas listas de clichês na web, nos livros de redação, mas, creia-me, todas incompletas, porque diariamente nascem novas expressões, algumas boas e muitas vazias de sentido, verborrágicas, ou de sentido desgastado. Pensar duas vezes antes de reproduzir no texto a primeira frase feita que lhe veio à mente é uma boa medida. Clichês são como músicas de verão, que grudam em nossa memória e logo nos vemos cantarolando-as despreziosamente.

“Pensar fora da caixa”, ver-se como um “ponto fora da curva”, achar que chegou “ao fundo do poço” pode funcionar bem na conversa informal e “conquistar corações e mentes”, mas nos textos oficiais denotam descuido. Mesmo que o clichê pareça formal e bem distante da linguagem coloquial da crônica esportiva, a falta de fluência verbal ainda estará presente. Pode ser que seu leitor o interprete como superficial tanto na escolha vocabular quanto no pensamento, o que é mais sério.

Assim ficamos combinados (outro clichê): “respire aliviado”, deixe que no campo os jogos nos “tirem o fôlego” e que a seleção “faça por merecer”. Por aqui cumprimos o que “o professor mandou” e “fechamos com chave de ouro” criativa nossos textos.

Até a próxima!



Home Office e gestão de desempenho

Avaliar desempenho envolve etapas de planejamento de atividades, fomentação de atitudes, qualificação e avaliação do servidor. Nesse processo, o servidor é acompanhado levando-se em consideração metas definidas, assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, responsabilidade e comportamento. Para o alcance das metas, é necessário que sejam conhecidos do avaliando os pontos orientadores, as normas de conduta esperadas e a indicação de ações internas, condizentes a cada atitude e comportamento, que nortearão os parâmetros para a mensuração do desempenho.

O **home office** amplia o espectro de avaliação, uma vez que alguns dos pontos de observação do gestor se diferem na condição de trabalho remoto. Esse modelo de atuação é restrito a atribuições em que seja possível, em função da característica do serviço, mensurar objetivamente o desempenho do servidor, com foco, entre outros, no incremento da eficiência e da efetividade dos serviços prestados. Para esse caso, o gestor da unidade deve avaliar o servidor em termos quantitativos, sem prejuízo da qualidade. A estipulação de metas de desempenho, sempre que possível em consenso com o servidor, alinhadas ao Plano Estratégico da Instituição, e a elaboração de plano de trabalho individualizado são requisitos para a concretização do **home office**.

Também ao servidor cabe gerir o trabalho de forma diferente. O controle do tempo, por exemplo, para cumprimento das tarefas será apenas do servidor, sempre ciente de que

seu trabalho deve ser mensurado pela produção, pela capacidade de autogerenciamento, pela conexão com a equipe, em tempo real ou não, sem perda do vínculo, a par do controle hierárquico ser deslocado para os resultados.

O gestor imediato deverá distribuir o trabalho consciente da diversidade dos servidores, da complexidade e multiplicidade das tarefas para que a avaliação se dê de forma justa. Em contrapartida, o servidor autorizado a realizar o **home office**, deve manter o gestor informado sobre dificuldade, dúvida que possa atrasar ou prejudicar a entrega do produto. Desse modo, gestor e servidor podem manter a comunicabilidade e definir as regras de compensação para que seja alcançada a meta de desempenho estipulada.

A segurança de que o servidor é capaz de exercer seu trabalho eficientemente, com comprometimento, sinceridade, discrição e zelo, servirá de parâmetro para a prorrogação dessa forma de trabalho e desenvolvimento de modalidades de produção adequadas aos tempos atuais.



Jurisprudência

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

DIREITO INTERTEMPORAL - APLICAÇÃO - APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. LEI N. 13.467/2017 E ART. 5º, XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, ART. 6º §2º DA LINDB E ART. 912 DA CLT. A presente demanda envolve reclamação trabalhista relativa a contrato de trabalho iniciado e concluído em período anterior ao de vigência da Lei 13.467/17, responsável pela denominada "Reforma Trabalhista", o que teve início no dia 11/11/2017. Assim sendo, as alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 na legislação trabalhista são inaplicáveis à hipótese vertente, ante o princípio da irretroatividade das leis. As modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 não poderiam retroagir para regular os atos praticados antes da sua vigência. Inteligência do art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657/42), que assim normatiza: "A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada". Segundo o §1º do art. 6º desse mesmo diploma legal: "Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou." Destarte, em se tratando de contrato de trabalho iniciado e rescindido, ou seja, já consumado em época muito anterior ao início da vigência da Lei 13.467/2017, trata-se de hipótese de atos jurídicos perfeitos, que não podem ser atingidos pela nova legislação. Desse modo, em estrita observância ao disposto no art. 5º, XXXVI, da Constituição e ao art. 6º da LINDB, as normas trazidas pela Lei 13.467/2017 não se aplicam ao contrato de trabalho aqui analisado. (TRT 3ª Região. Primeira Turma. 0010744-29.2017.5.03.0138 **(PJe)**. Recurso Ordinário. Rel. Luiz Otávio Linhares Renault.



Legislação

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

[RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 84, DE 7 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 15/6/2018

Edita a Súmula de Jurisprudência n. 69 do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

[Súmula n. 69](#)

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. RECEPCIONISTA DE HOSPITAL. CONTATO COM PACIENTES. É devido o pagamento de adicional de insalubridade em grau médio a empregado que, embora recepcionista de hospital, exerça suas atividades em contato com pacientes potencialmente infectados ou manuseie objetos de uso destes, não previamente esterelizados, nos termos do Anexo 14 da [NR 15](#) da [Portaria n. 3.214, de 1978, do MTE](#).

[RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA N. 85, DE 7 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 15/6/2018

Edita a Tese Jurídica Prevalente n. 22 do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

[Tese Jurídica Prevalente n. 22](#)

HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO. BANCO DE HORAS. EXTRAPOLAÇÃO DO LIMITE LEGAL DE DEZ HORAS DIÁRIAS. IMPOSSIBILIDADE DE CONVALIDAÇÃO DO BANCO DE HORAS EM INSTRUMENTO COLETIVO DO TRABALHO. 1. A extrapolação do limite de dez horas diárias de trabalho invalida o regime de compensação de jornada na modalidade de banco de horas. 2. A circunstância de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho prever tal excesso de jornada e determinar o pagamento das horas excedentes a 2 (duas) dentro do mês de competência não convalida o 'banco de horas'.

[PORTARIA VTGXP N. 1, DE 21 DE MAIO 2018](#) - DEJT/TRT3 19/6/2018

Regulamenta o envio de notificações com Aviso de Recebimento AR, às expensas da parte interessada, na Jurisdição da Vara do Trabalho de Guaxupé.

[PORTARIA NFTPC N. 2, DE 12 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 21/6/2018

Regulamenta o envio de notificações, com expedição de Aviso de Recebimento - AR, às expensas da parte interessada, no Foro Trabalhista de Poços de Caldas/MG.

Tribunal Superior do Trabalho

[RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA TST N. 1996, DE 4 DE JUNHO DE 2018](#) - DEJT/TST 15/6/2018

Altera o § 1º do art. 1º da Resolução Administrativa n. 1470, de 24 de agosto de 2011, que regulamenta a expedição da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT.

Supremo Tribunal Federal

[RESOLUÇÃO CONJUNTA STF-MPU 3, DE 20 DE JUNHO DE 2018](#) - DJe/STF 21/6/2018

Orienta os órgãos do Poder Judiciário da União, do Ministério Público da União (MPU) e o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) sobre a concessão do Benefício Especial de que trata a Lei 12.618, de 30 de abril de 2012.

Legislação Federal

[PORTARIA MP N. 165, DE 18 DE JUNHO DE 2018](#) - DOU 19/6/2018

Institui a Rede Nacional de Compras Públicas, de natureza colaborativa, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

Secretaria de Documentação - SEDOC

sedoc@trt3.jus.br - (31)3238-7876