

"O povo é o coração da pátria: a indiferença do povo é a morte da pátria."

(Eça de Queirós)



Português de Ofício

Estória x História

As palavras têm história. Algumas têm vida-longa. Outras são engolidas por buracos negros, e quase não deixam rastro. Há aquelas que aparecem raramente, vão sendo esquecidas ao longo do tempo, envelhecem. Os motivos pelas quais as palavras surgem e somem são variados. Difícil definir um. Mais fácil entender a antimatéria.

A dupla estória/história é um desses casos de nascimento, aparente morte, ressurreição, esquecimento e dúvida. Então vamos ao caso. “Esta é a estória.”¹

A palavra “história” vem do grego e chega ao português pelo latim. A forma “estória” tem a mesma origem, entretanto chega ao nosso idioma através do inglês *story*. Mas não se trata de anglicismo de tempos tecnológicos, como, por exemplo, “deletar”. Essa “estória” é antiga, as primeiras ocorrências se deram no século 13, enquanto “história” apareceu apenas no século 14². Não é como “deletar”, também de origem latina, que chega pelo inglês ao Brasil junto com a tecnologia que inventou esse modo de apagar, remover, retirar arquivos de computador.

Observe que “deletar” não se opõe a nenhuma palavra com sentido próximo, como apagar. Pode-se usar uma ou outra. Já “estória” se opõe a “história”, uma vez que carrega significado diverso. “Estória” é tradicionalmente utilizada para definir narrativas de cunho popular e tradicional, enquanto “história”, em oposição, pode se referir à disciplina, área

de conhecimento, descrição de fatos notáveis, etc.

Acontece que essa distinção não é mais unânime. O dicionário Aurélio, por exemplo, recomenda, no verbete “estória”, “apenas a grafia história, tanto no sentido de ciência histórica, quanto no de narrativa de ficção, conto popular, e demais acepções.”³

Poderíamos afirmar, então, que “estória” morreu? Vamos devagar. As palavras de fato não morrem, calam-se. “Estória” existe, está lá no dicionário, está em Guimarães Rosa, em títulos de livros como “Primeiras estórias”, e na célebre frase do autor, no prefácio a **Tutameia**: “A estória não quer ser história.”⁴

Mas, como dito antes, as palavras têm história. Como assegurar que os fatos narrados em livros de História correspondem à realidade? Como afirmar que um conto não encerra um fato? Com distinguir, em tempos líquidos, o real do irreal? Talvez, e aí está apenas uma suposição desse redator, o vocábulo “história” seja mais abrangente e não comprometa a realidade ou irreabilidade das narrativas, oficiais ou não. Assim, hoje em dia, aquela velha distinção já não vale. Temos, portanto, “histórias infantis” e “História da República”, tanto faz.

Para nós, escribas de textos oficiais, que não podemos nos dar ao luxo de usar ironias e estilo, permanece apenas “história”, tanto para a Carochinha quanto para qualquer outro relato, mesmo que, em alguns casos, até desejassemos que tudo não passasse de “estória”.

Até a próxima!

Fontes básicas:

1 ROSA, Guimarães. As margens da alegria, em Primeiras estórias. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, xxxx

2 HOUAISS, Antônio. Novo dicionário Houaiss da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

3 FERREIRA, Aurélio B. H. Novo dicionário Aurélio de língua portuguesa. 4 ed. Curitiba: Positivo, 2009.

4 ROSA, Guimarães. Tutaméia. 6 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.



Gestão por competências – o que é?

A sociedade passa por transformações cada vez mais rápidas, demandando das organizações uma administração ágil, flexível e inovadora, capaz de adaptar-se às novas necessidades e expectativas que eclodem a todo momento. As organizações perceberam

que não alcançariam suas metas apenas com estruturas físicas grandiosas, sistemas informatizados de ponta e uma carta de serviços extensa. Tomaram consciência de que, se não tivessem pessoas motivadas e comprometidas, os resultados seriam sempre abaixo da expectativa.

Em decorrência disso, as organizações passaram a enxergar o setor de Recursos Humanos com um olhar estratégico, voltado não mais à gestão de recursos humanos mas sim à gestão de pessoas. As empresas têm adotado uma alternativa aos modelos gerenciais tradicionais, uma nova ferramenta de gestão e avaliação, que reflete este novo contexto: a gestão por competências.

As práticas modernas de gestão de pessoas, tanto em entidades públicas quanto privadas, estão sendo direcionadas para o modelo por competências. O objetivo é canalizar os esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar as competências necessárias à consecução dos objetivos das organizações, consideradas as pessoas.

A gestão por competências assim como a gestão de desempenho fazem parte de um processo maior de gestão organizacional, cuja dinâmica, por intermédio de técnicas de planejamento, acompanhamento e avaliação sistemáticos, aplicados nos diversos níveis da organização, permite rever políticas, estratégias, objetivos, sistemas e processos de trabalho.

A gestão por competências é um processo no qual os colaboradores são conduzidos para atingirem as metas e os objetivos da organização mediante as suas competências técnicas e comportamentais.

Um gestor/administrador tem que se perguntar: sei exatamente quais são as competências necessárias para a organização à qual pertença? Quais são as competências indispensáveis a cada função aqui desempenhada? Cada funcionário possui os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para realizar as atividades inerentes ao cargo que ocupa? Os meus colaboradores estão nos cargos certos? Tenho condição de desenvolver/capacitar meus colaboradores? Essas respostas podem ser obtidas por meio do modelo de gestão por competências.

A proposta, portanto, é gerenciar as competências existentes na organização. É preciso, portanto, tentar eliminar ou minimizar as lacunas, aproximar ao máximo as competências existentes daquelas necessárias para a consecução dos objetivos organizacionais. Assim, esse processo envolve não só a capacitação, mas a gestão do desempenho, a alocação de pessoas e a seleção interna para ocupação de cargos e funções gerenciais.

A Gestão por Competências propõe, ainda, que a orientação de esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar ocorra nos diferentes níveis da organização. Para tanto, uma das principais etapas desse processo constitui o denominado mapeamento de competências.

O mapeamento de competências é uma forma de identificar as competências técnicas e comportamentais necessárias em cada cargo ou área, para que, assim, todos possam atingir as metas e estratégias da empresa.

(José Roberto Marques)

Com base no mapeamento, é possível a criação de um banco de talentos na organização, de modo que os colaboradores que trabalham pelo mesmo objetivo possam ser mantidos dentro do perfil necessário para o desempenho de suas atividades.

Quando bem implementada, a gestão por competências permite que a empresa saiba o que esperar de cada colaborador, porque identifica as habilidades que faltam entre os funcionários atuais - e que serão supridas no próximo processo de seleção e/ou capacitação - sem prejudicar as atividades. Ademais, acelera o desenvolvimento de profissionais; reduz ou elimina hiatos de competência; otimiza os recursos investidos na capacitação da sua equipe; norteia as pessoas em seu processo de autoconhecimento e de constante aperfeiçoamento.

Fontes básicas:

<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/224>

<https://endeavor.org.br/gestao-por-competencias/>

[gclid=Cj0KCQiA4bzSBRDOARIsAHJ1UO6o40ki6DjzDWmAaVitFXisyCQlyjqcyqj8J_CILFpHfyjiiisyZrEaAsOREALw_wcB](https://www.gclid=Cj0KCQiA4bzSBRDOARIsAHJ1UO6o40ki6DjzDWmAaVitFXisyCQlyjqcyqj8J_CILFpHfyjiiisyZrEaAsOREALw_wcB)

http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K205721.pdf

<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-de-desempenho-x-gesto-de-competncias/>

<https://www.psicologiaviva.com.br/blog/mapeamento-de-competencias/>



Jurisprudência

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

RECURSO ADMINISTRATIVO. PEDIDO DE INSTALAÇÃO DE SOFTWARE DA "AUDIÊNCIA DIGITAL" E ACESSO AO PJE FORMULADO POR JUIZ TITULAR -

Em que pese o esforço do MM. Juiz Titular de Vara do Trabalho deste Eg. Tribunal para a implantação de tecnologias destinadas à gravação audiovisual das audiências, o

programa de software encontra-se em fase de estudos e testes no âmbito do Poder Judiciário, sendo prematura a instalação pretendida, em qualquer unidade desta Justiça Especializada que não seja a designada como "piloto". Tais tecnologias, muito embora relevantes e altamente úteis à celeridade processual, principalmente em 1º grau de jurisdição, ainda demandam aprofundado estudo de viabilidade e adequação técnicas sobre sistemas e infraestruturas tecnológicas dos Tribunais, que, por disposição legal, têm competência supletiva para não somente regulamentar a prática e comunicação oficial de atos processuais, por meio eletrônico, como também, e especialmente, o dever de velar pela compatibilidade dos sistemas, disciplinando a incorporação progressiva de novos avanços tecnológicos, editando, para esse fim, os atos que forem necessários (artigo 196, CPC/15). Deve-se, portanto, proceder a uma interpretação sistêmica da norma inserta no artigo 367, § 5º, do diploma processual civil, de modo a compreender que a faculdade nela prevista não impõe aos Tribunais obrigação de, a qualquer tempo e modo, fornecer sistemas e bases (infraestrutura) para gravação das audiências, em vídeo e áudio. O poder atribuído ao Conselho Nacional de Justiça, originariamente, e aos Tribunais, supletivamente, decorre exatamente dessas variantes técnicas e operacionais, que o legislador infraconstitucional soube prever, com extrema percuciência, pois, ao fim e ao cabo, competem a estes Órgãos o poder-dever de manter um sistema de processo eletrônico íntegro, confiável, seguro, amigável e permanentemente em operação. O impacto dessas tecnologias perpassa por aspectos vários e em processo de ampla análise, como, por exemplo, da usabilidade, confiabilidade, integralidade, temporalidade, confidencialidade - quando for o caso, e, completando apenas os alguns desses exemplos, um de relevantíssima significância para a integridade de todo o sistema de processo eletrônico, o da segurança da informação. A implantação gradativa ou progressiva das inovações tecnológicas ou de ferramentas ao sistema, por isso mesmo, impõe-se como dever aos órgãos mencionados, que, também por isso mesmo, somando-se às prerrogativas de que são portadores (artigo 196/CPC), podem e devem limitar, temporariamente, o ingresso dessas novas tecnologias em suas bases e sistemas, ato que não importa, data venia, em desrespeito ou desatendimento à prerrogativas de magistrados, procuradores ou partes. Como dito, o software da audiência digital tem sido objeto de estudos e testes em grupo de trabalho especialmente designado para essa finalidade, conforme Atos CSJT.GP.SG.SETIC.CGGOV 189 e 306/2017. Ademais, tem-se que a norma do artigo 467, §5º, do CPC/15, sob este viés, e em relação aos Tribunais, pode ser entendida como de cunho programático (A audiência poderá ser integralmente gravada ...), e como tal tem sido cuidadosamente observada, para fins de implementação dos recursos tecnológicos nela previstos, mas a seu tempo e modo oportunos. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000905-06.2017.5.03.0000 RecAdm; Disponibilização: DEJT/TRT3/Cad. Jud. 06/03/2018, P. 554; Órgão Julgador: Órgão Especial; Relator: Emerson José Alves Lage)



Legislação

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

[PORTARIA GP N. 115, DE 9 DE MARÇO DE 2018](#) - DEJT/TRT3 13/3/2018

Estabelece a nova composição do Comitê Gestor Regional responsável por assegurar a implantação do Modelo de Gestão de Pessoas por Competências, para o biênio 2018/2019, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Tribunal Superior do Trabalho

[ATO GCGJT N. 5, DE 6 DE MARÇO DE 2018](#) - DEJT/TST 9/3/2018

Disponibilização da base de dados do Sistema e-Gestão para correção de dados apurados em 2017.

[ATO GCGJT N. 6, DE 8 DE MARÇO DE 2018](#) - DEJT/TST 9/3/2018

Atualiza a composição do Comitê Gestor Nacional do Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho – e-Gestão.

[ATO GCGJT N. 7, DE 8 DE MARÇO DE 2018](#) - DEJT/TST 9/3/2018

Atualiza a composição do Grupo Gestor Nacional das Tabelas Processuais Unificadas.

Legislação Federal

[DECRETO N. 9.305, DE 13 DE MARÇO DE 2018](#) - DOU 14/3/2018

Dispõe sobre a composição e as competências do Conselho de Participação do Fundo Garantidor do Fundo de Financiamento Estudantil - Fies e trata da integralização de cotas do Fundo Garantidor do Fies pela União.

[MEDIDA PROVISÓRIA N. 823, DE 9 DE MARÇO DE 2018](#) - DOU 12/3/2018

Abre crédito extraordinário, em favor do Ministério da Defesa, no valor de R\$ 190.000.000,00, para os fins que especifica.

[PORTARIA MF N. 15, DE 16 DE JANEIRO DE 2018](#) - DOU 12/3/2018

Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social -

INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS.

[RESOLUÇÃO ME N. 3, DE 5 DE MARÇO DE 2018](#) - DOU 9/3/2018

Dispõe a respeito do cumprimento das obrigações contratuais e regular pagamento dos encargos relativos a todos os profissionais contratados pelas entidades esportivas de que trata o art. 4º, inciso VII, da Lei 13.155, de 4 de agosto de 2015.