



MAPA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

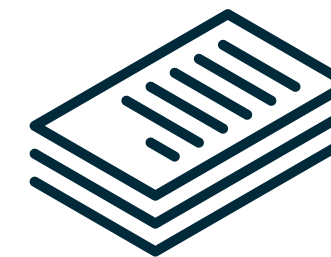
GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR



INDIVIDUAIS



GERENCIAIS



TÉCNICAS

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



**SELEÇÃO DE
PESSOAS**



**AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO**



**LOTAÇÃO, RELOTAÇÃO
E DESIGNAÇÃO**



**DESENVOLVIMENTO
DE COMPETÊNCIAS**



MAPA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

O QUE É A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

Ferramenta da gestão estratégica de pessoas que visa a maximizar o potencial humano e a produtividade das instituições, de forma a integrar os conhecimentos e saberes das pessoas às necessidades das unidades de trabalho.

NORMAS RELACIONADAS



MAPA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

O QUE É A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

NORMAS RELACIONADAS:

Resolução nº 471/2024 TJPR - Regulamenta a gestão por competências no âmbito do Poder Judiciário do Estado do Paraná

Decreto Judiciário nº 590/2024 - Institui o Dicionário de Competências Gerenciais e o Dicionário de Competências Individuais



MAPA DE GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

O QUE SÃO COMPETÊNCIAS?

Conhecimentos e saberes, somados às atitudes e comportamentos, aplicados na prática para executar as atividades e demandas, visando ao alcance dos objetivos estratégicos do Poder Judiciário do Estado do Paraná.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR



INDIVIDUAIS

Conjunto de competências essenciais que orientam o comportamento esperado por todo o quadro funcional da instituição.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR



GERENCIAIS

Conjunto de competências essenciais para o desempenho das funções gerenciais, em seus diferentes níveis.

GESTORES E GESTORAS INSTITUCIONAIS

GESTORES E GESTORAS DE NEGÓCIOS

GESTORES E GESTORAS FUNCIONAIS

GESTORES E GESTORAS DE GESTORES(AS)

GESTORES E GESTORAS DE PESSOAS

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR

GESTORES E GESTORAS INSTITUCIONAIS



GERENCIAIS

Nível gerencial responsável pela gestão da instituição, desenvolvendo a visão estratégica global, tomando decisões de alto impacto e acompanhando a execução do planejamento estratégico para garantir sua implementação a longo prazo e a satisfação das partes interessadas.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR

GESTORES E GESTORAS DE NEGÓCIOS



GERENCIAIS

Nível gerencial responsável por coordenar e integrar as áreas funcionais, focado na formulação de estratégias, gerenciamento de resultados e na alocação de recursos para garantir o aprimoramento e o crescimento institucional.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR

GESTORES E GESTORAS FUNCIONAIS



GERENCIAIS

Nível gerencial responsável por coordenar e integrar uma área funcional específica dentro da organização, alinhando suas operações com a estratégia organizacional e otimizando a eficiência e eficácia dos processos.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR

GESTORES E GESTORAS DE GESTORES(AS)



GERENCIAIS

Nível gerencial responsável por supervisionar e desenvolver outros gestores, assegurando que estes conduzam suas equipes de forma alinhada à estratégia organizacional, promovendo a integração entre as atividades.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR

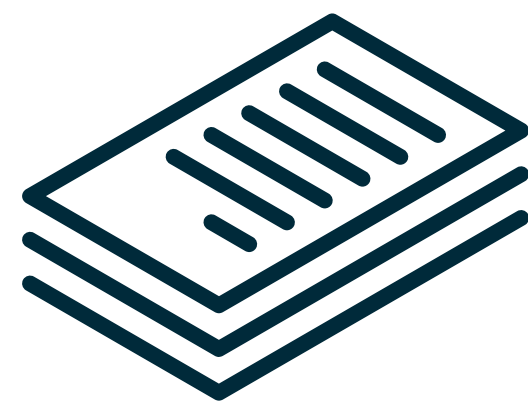
GESTORES E GESTORAS DE PESSOAS



GERENCIAIS

Nível gerencial responsável por desenvolver, apoiar e motivar sua equipe, garantindo alinhamento com os objetivos organizacionais, comunicação eficaz e gestão de desempenho.

GRUPOS DE COMPETÊNCIAS DO TJPR



TÉCNICAS

Conjunto de competências desenvolvidas e obtidas por meio de educação formal, capacitações ou experiência, que se vinculam aos processos de trabalho da instituição, contemplados na cadeia de valor.

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



SELEÇÃO DE PESSOAS

A gestão por competências na seleção de pessoas é uma abordagem estratégica que visa identificar e recrutar candidatos e candidatas cujos conhecimentos e valores estejam alinhados com as necessidades específicas da organização. Esse método envolve a definição clara das competências essenciais para cada função e a utilização de ferramentas de avaliação, como entrevistas por competência e testes práticos, para verificar se as pessoas possuem essas competências. Dessa forma, a seleção de pessoas torna-se mais precisa e eficaz, garantindo que as pessoas selecionadas tenham o potencial necessário para contribuir para o sucesso da organização e se adaptar às suas demandas e desafios.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

AÇÕES DESENVOLVIDAS



SELEÇÃO DE PESSOAS

- Estudo em desenvolvimento – Inclusão da gestão de pessoas por competências na Política de Governança das Contratações Públicas dos órgãos do Poder Judiciário do Paraná.
- Consultoria em seleção de pessoas: Serviço ofertado pela Secretaria de Gestão de Pessoas para incorporar a gestão por competências nos processos seletivos elaborados no órgão.
- Cartilha de Seleção de Estagiários por Competências.
- Cartilha de Seleção de Servidores por Competências.
- Cartilha de Seleção de Gestores de Equipes por Competências.
- DISC: Teste utilizado para identificação de perfis comportamentais predominantes em uma pessoa.
- APP: Teste utilizado para identificação de perfis profissiográficos predominantes em uma pessoa.

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A gestão por competências é fundamental na avaliação de desempenho, pois permite uma análise mais precisa e objetiva dos conhecimentos e comportamentos dos colaboradores e colaboradoras. Ao definir claramente as competências necessárias para cada função, a organização pode identificar lacunas e áreas de melhoria, promovendo o desenvolvimento contínuo das pessoas. Além disso, essa abordagem facilita a alocação de pessoas e a tomada de decisões estratégicas, garantindo que os talentos sejam utilizados de maneira eficaz. A gestão por competências também contribui para a motivação e engajamento dos colaboradores e colaboradoras, ao proporcionar um feedback construtivo e alinhado com suas expectativas e metas profissionais.

NORMAS RELACIONADAS

AÇÕES DESENVOLVIDAS



COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NORMAS RELACIONADAS:

DECRETO JUDICIÁRIO Nº 602/2022 (suspenso aguardando desenvolvimento de sistema para sua implementação)

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Estudo em desenvolvimento – SEI nº 0012356-77.2025.8.16.6000 (Programa de Desenvolvimento de Competências vinculado ao resultado das Avaliações de Desempenho).
- Acordo de trabalho: Documento formal entre a gestão e a pessoa subordinada, que estabelece as atividades e metas para determinado período. Garante que as partes compreendam suas obrigações e direitos, minimizando dúvidas e norteando o que se espera do relacionamento profissional. Ainda, facilita o feedback e fornece elementos para a avaliação de desempenho.

1

2

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Relatório de atividades: Documento que detalha as tarefas e responsabilidades realizadas pela pessoa subordinada durante um determinado período. Este relatório serve como um registro formal das atividades executadas, permitindo que a gestão tenha subsídios posteriores para avaliar o desempenho e verificar se os objetivos e metas estabelecidos no acordo de trabalho estão sendo cumpridos. Além disso, o relatório de atividades pode incluir informações sobre desafios enfrentados, soluções implementadas e resultados alcançados, proporcionando uma visão abrangente do progresso e das contribuições do servidor ou servidora para a organização. Este documento é essencial para manter a transparência e a comunicação eficaz entre as partes, garantindo que estejam alinhadas quanto às expectativas e ao desenvolvimento profissional.

1

2

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



**LOTAÇÃO,
RELOTAÇÃO E
DESIGNAÇÃO**

A gestão por competências desempenha um papel crucial na definição de setores de trabalho dentro de uma organização. Ao identificar e mapear as competências necessárias para cada função, é possível alocar as pessoas de maneira estratégica e eficiente. Isso garante que os colaboradores e colaboradoras estejam posicionados em áreas onde suas habilidades e conhecimentos possam ser mais bem aproveitados, aumentando a produtividade e a qualidade do trabalho realizado. Além disso, a gestão por competências facilita a identificação de lacunas de habilidades e a implementação de programas de desenvolvimento, promovendo o crescimento contínuo das equipes. Essa abordagem também contribui para a motivação e satisfação das pessoas, pois se sentem valorizadas e reconhecidas por suas capacidades. Em última análise, a gestão por competências na definição de setores de trabalho ajuda a criar uma força de trabalho mais alinhada com os objetivos organizacionais, impulsionando o sucesso e a sustentabilidade da instituição.

AÇÕES DESENVOLVIDAS

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

AÇÕES DESENVOLVIDAS



LOTAÇÃO, RELOTAÇÃO E DESIGNAÇÃO

- ACOLHER: Serviço ofertado pela Secretaria de Gestão de Pessoas que auxilia na relocação, com base na gestão por competências, de servidores e servidoras efetivos, levando em conta o perfil pessoal e profissional, bem como eventuais necessidades de saúde.
- Cartilha para recepção e integração de pessoas por competências
- DISC: Teste utilizado para identificação de perfis comportamentais predominantes em uma pessoa.
- APP: Teste utilizado para identificação de perfis profissiográficos predominantes em uma pessoa.

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

O desenvolvimento de competências é um processo contínuo e essencial para o crescimento pessoal e profissional. Envolve a aquisição de conhecimentos e estimular comportamentos que permitem a uma pessoa desempenhar suas funções de maneira eficaz e eficiente. Este processo pode incluir a educação formal, treinamentos, experiências práticas e feedback contínuo. Além disso, o desenvolvimento de competências não se limita apenas ao ambiente de trabalho, mas também abrange aspectos da vida pessoal, como comunicação, resolução de problemas e gestão do tempo. Investir no desenvolvimento de competências é fundamental para se adaptar às mudanças do trabalho e alcançar o sucesso em diversas áreas da vida.

NORMAS RELACIONADAS

AÇÕES DESENVOLVIDAS



COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

NORMAS RELACIONADAS:

Decreto Judiciário nº 236/2025 - Regulamenta o Programa de Formação de Lideranças do Poder Judiciário do Estado do Paraná

Decreto Judiciário nº 403/2018 - Dispõe sobre o processamento dos pedidos, a periodicidade do cadastramento dos diplomas, títulos e certificados e as formas de aferição do preenchimento dos requisitos legais para concessão da Gratificação de Incentivo à Qualificação Funcional (GIQF)

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?

AÇÕES DESENVOLVIDAS



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

- Consultoria em Gestão por Competências: Serviço ofertado pela Secretaria de Gestão de Pessoas em que gestores e gestoras de pessoas são orientados acerca da aplicação da gestão por competências nos processos de trabalho de sua unidade.
- Avaliação por competências: Avaliação diagnóstica que identifica o nível de desenvolvimento das competências de colaboradores e colaboradoras da instituição, fornecendo informações estratégicas para o aprimoramento profissional e organizacional.
- Perfil PRO TJPR: Kit de ferramentas de auxílio gerencial para avaliação diagnóstica de nível de desenvolvimento e para identificação de competências e perfis profissionais e comportamentais nas equipes de trabalho.

1

2

3

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Plano de Desenvolvimento Individual: Documento que estabelece plano de ação e estratégias para o desenvolvimento individual.
- Plano de Desenvolvimento de Equipe: Documento que estabelece plano de ação e estratégias para o desenvolvimento coletivo da equipe.
- Auxílio e orientação posterior a reloações e designações de ofício: Serviço prestado pela Secretaria de Gestão de Pessoas em que, após a reloação ou designação de ofício, é realizado acolhimento e avaliação diagnóstica e elaboração de plano de desenvolvimento individual para melhor adaptação na nova unidade de lotação.
- Projeto de Desenvolvimento de Competências do 1º Grau de Jurisdição

1

2

3

COMO APLICAR A GESTÃO POR COMPETÊNCIAS?



DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

AÇÕES DESENVOLVIDAS

- Em desenvolvimento: Proposta de aprimoramento dos critérios de concessão da Gratificação de Incentivo à Qualificação Funcional – GIQF
- Em desenvolvimento: Programa de formação de lideranças do TJPR
- Em desenvolvimento: Programa de ambientação para novos servidores e servidoras
- Em desenvolvimento: Elaboração de cartilha para orientação de Chefes de Secretaria acerca de atividades administrativas

1

2

3