



**TJPR**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
DO ESTADO DO PARANÁ

# CARTILHA PARA *recepção e integração* DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS



**Presidência**

Des. José Laurindo de Souza Netto

**Secretária**

Mariana da Costa Turra Brandão

**Departamento de Gestão de Recursos Humanos**

Hélcio José Vidotti - Diretor

**Material elaborado pela equipe da Divisão  
de Gestão por Competências do Departamento de  
Gestão de Recursos Humanos**

Diogo Guilherme Silveira

Ellem Regiane Oliveira Souza de Almeida

Letícia da Cunha Antonievicz

Rafael Pereira Macedo

**Diagramação**

Departamento de Comunicação e Cerimonial

# CARTILHA PARA *recepção e integração* DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS

Tribunal de Justiça do Estado do Paraná  
[www.tjpr.jus.br](http://www.tjpr.jus.br)



# SUMÁRIO

|                         |    |
|-------------------------|----|
| MUITO PRAZER!           | 7  |
| TEMPO DE APRENDER       | 8  |
| TEMPO DE ENSINAR        | 9  |
| GESTÃO POR COMPETÊNCIAS | 10 |
| PASSO A PASSO           | 11 |

Caro gestor e gestora,

Sabemos que a montagem e a coordenação de equipes de trabalho não é tarefa fácil.

É necessário conhecer bem os integrantes da equipe, seu histórico profissional, competências, perfil profissional, bem como as adaptações necessárias para melhorar a qualidade de vida de cada colaborador e colaboradora, e assim incrementar a produtividade e desempenho de toda a equipe.

Como forma de auxiliar no processo de adaptação e montagem de equipes encaminhamos a presente cartilha, com algumas sugestões que podem contribuir na integração dos novos colaboradores e colaboradoras.

## MUITO PRAZER!

Com o volume incessante de atividades e demandas que chegam todos os dias não é difícil deixar passar algumas etapas básicas no processo de integração de novos colaboradores e colaboradoras.

É o primeiro passo em qualquer relacionamento que se inicia e justamente a apresentação! É muito importante reservar um momento para se apresentar e conhecer o novo colaborador ou colaboradora. Conhecer brevemente suas capacidades, suas dificuldades e necessidades de adaptação, quais são suas metas pessoais e ambições pode facilitar a seleção de tarefas que ele ou ela poderá se envolver.

Proporcionar que a equipe também conheça o novo ou nova colega igualmente traz benefícios para o desenvolvimento das atividades, assim como colabora para desenvolver o senso de pertencimento da equipe.

Da mesma forma, apresentá-lo(a) formalmente à instituição como um todo, assim como deixar claro qual o papel e a importância das atividades desenvolvidas na unidade dentro do contexto do Judiciário Paranaense, ajuda a inculcar um senso de responsabilidade social que é verdadeiramente o espírito do serviço público. **Qual a missão, a visão e os valores do TJPR? Quais são os objetivos e os desafios da unidade para alcançá-lo?**



## TEMPO DE APRENDER

Quando chegamos à um emprego novo, é normal que necessitemos de um tempo de adaptação, para aprender as atividades desenvolvidas ali e as rotinas de trabalho estabelecidas para depois, quem sabe, ajudar a aperfeiçoá-las.

Dentro do TJPR a mudança de unidade, por vezes, equivale a uma troca de emprego, tal a variedade de atividades prestadas em cada unidade do Tribunal.

Assim, tanto faz se você está recebendo um(a) colega recém chegado(a) ao órgão ou se alguém com muito tempo de casa, sempre é tempo de aprender e ensinar.

O TJPR, através da Escola Judicial do Paraná ([ead.tjpr.jus.br](http://ead.tjpr.jus.br)), disponibiliza a servidores, servidoras e estagiários estagiárias uma série de cursos, palestras e materiais informativos que podem auxiliar esse processo de aprendizado.

Alguns cursos são especialmente interessantes para o desenvolvimento das atividades na sua unidade, separamos alguns aqui;

- [Conhecendo o Poder Judiciário e o Papel do CNJ \(link externo\)](#)
- [Sistemas do TJPR - Base do Conhecimento](#)
- [Nivelamento dos servidores do Poder Judiciário \(inscrições abertas\)](#)
- [Curso: Eixo de Capacitação - Itinerários Formativos \(tjpr.jus.br\)](#)
- [Cartilha de Acessibilidade e Inclusão](#)
- [Código de Ética e de Conduta dos servidores e demais colaboradores do Poder Judiciário do Estado do Paraná](#)

Como estes, há diversos outros cursos disponibilizados na [EJUD](#), que podem contribuir para o crescimento profissional de todos os colaboradores e colaboradoras do Tribunal de Justiça.

É importante que todos(as) os nossos colegas conheçam a Escola Judicial, aproveitem os cursos em constante processo de aperfeiçoamento, para que todos possamos desenvolver nossas capacidades e, por consequência, atingir a excelência enquanto instituição do serviço público.

## TEMPO DE ENSINAR

Da mesma forma que o conhecimento sistematizado em cursos é muito importante para desenvolver as competências dos colaboradores e colaboradoras, é muito importante reconhecer o saber conquistado através da experiência do dia a dia.

Para melhor aproveitar esse conhecimento prático, uma ferramenta muito utilizada na integração de novos colaboradores e colaboradoras é o modelo de **mentoria** com os(as) integrantes mais experientes da equipe.

**MENTORIA** é uma forma de capacitar pessoas por meio do aprendizado com alguém mais experiente na área. O mentor é, geralmente, um profissional com perfil sênior na função ou em algum tema específico, enquanto o mentorado é um iniciante.

Nesse modelo, o novo colaborador ou colaboradora permanece durante um período determinado junto à cada setor, aprendendo as atividades ali desenvolvidas sob a supervisão de um servidor ou servidora mais experiente.



## GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

Um dos grandes desafios da gestão de equipes é identificar os talentos dos colaboradores e colaboradoras e realocar a equipe para que todos(as) possam contribuir da melhor forma possível, o que traz uma maior eficiência nas atividades desenvolvidas na unidade e ainda contribui significativamente para a melhora do clima organizacional.

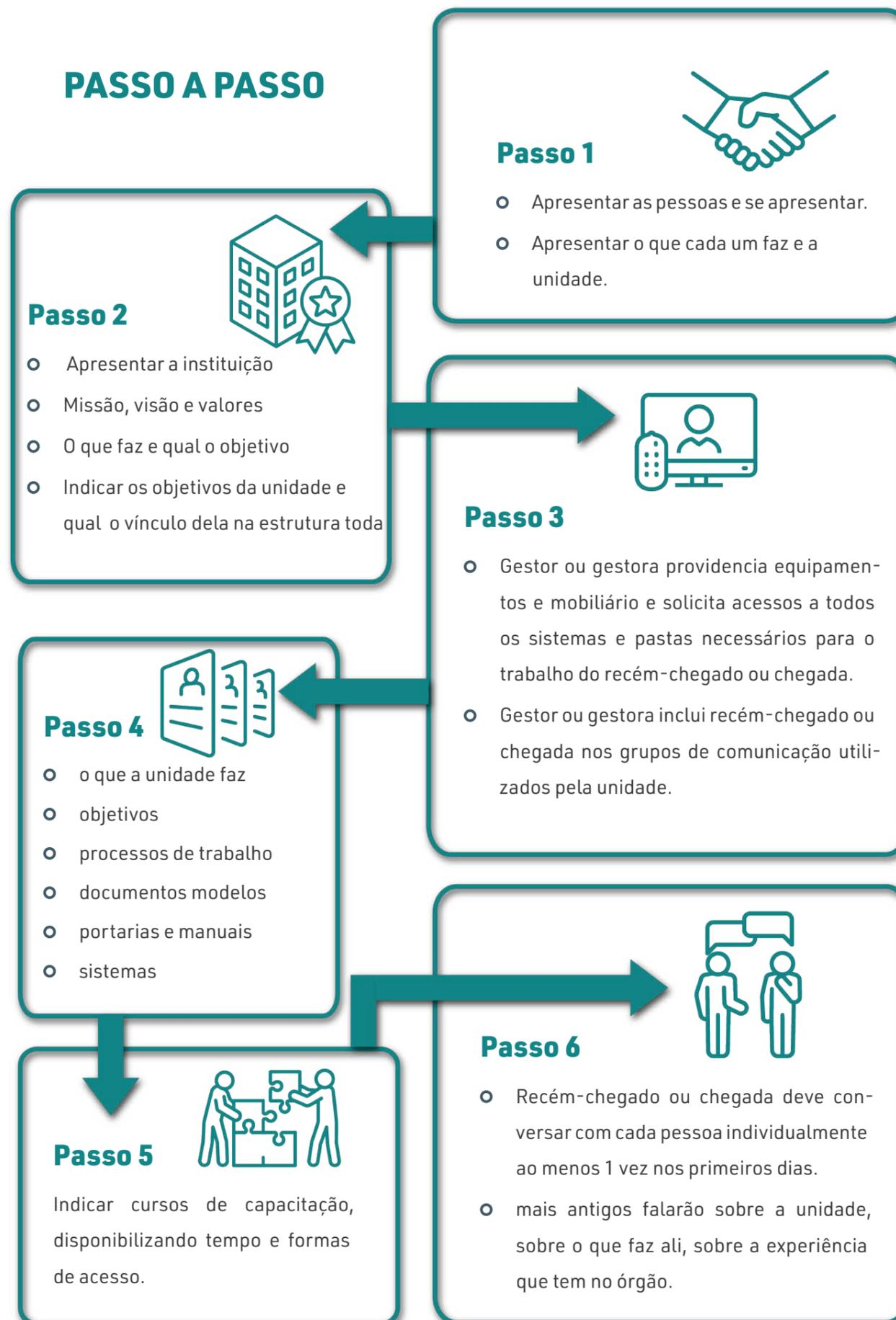
Neste quesito, os gestores e gestoras de equipes podem contar com o suporte do ferramental construído pela Divisão de Gestão por Competências ao longo dos últimos quatro anos.

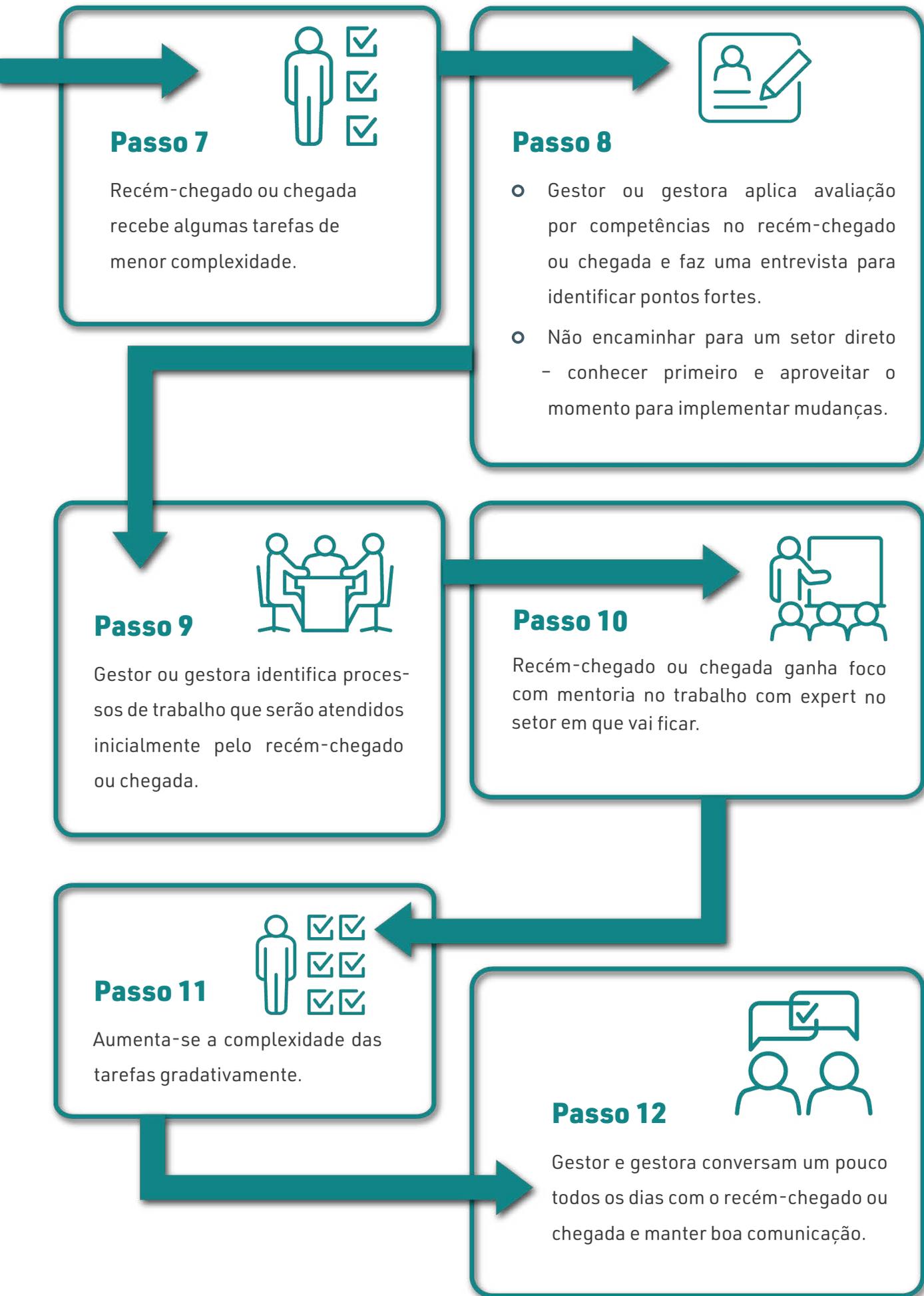
Adotado pelo TJPR em 2019, o modelo de Gestão por Competências procura delimitar as competências necessárias para a atuação em cada unidade e ajudar a selecionar os servidores e servidoras mais indicados para o desempenho de cada atividade, propondo capacitações quando necessário.

Para auxiliar a composição das equipes, uma das ferramentas à disposição dos gestores e gestoras é a auto avaliação por competências, processo no qual é possível mapear o perfil técnico dos colaboradores e colaboradoras, identificando pontos fortes, assim como lacunas de competências de cada integrante da equipe.

Para ter acesso ao suporte da equipe responsável, os gestores devem entrar em contato pelo e-mail [gestaoporcompetencias@tjpr.jus.br](mailto:gestaoporcompetencias@tjpr.jus.br).

## PASSO A PASSO







**TJPR**

TRIBUNAL DE JUSTIÇA  
DO ESTADO DO PARANÁ