

PLANO ESTRATÉGICO DE PESSOAS

Ciclo 2021-2026

Tribunal Regional Eleitoral do Estado de São Paulo

Secretaria de Gestão de Pessoas



Planejamento
Estratégico de Pessoas

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE SÃO PAULO

Presidente Des. Silmar Fernandes

Vice-Presidente e Corregedor Regional Eleitoral Des. José Antonio Encinas Manfré

Juíza Assessora da Presidência Dra. Fernanda Mendes Simões Colombini

Juíza Assessora da Corregedoria Regional Eleitoral Dra. Maria Helena Steffen Toniolo Bueno

Diretor-Geral Claucio Cristiano Abreu Corrêa

Secretária de Gestão de Pessoas Paula Helena Batista Silva

Realização:

Secretaria de Gestão de Pessoas

Coordenadoria de Educação, Desenvolvimento e Apoio à Governança

Seção de Monitoramento e Planejamento

Seção de Apoio à Governança de Pessoas

Textos:

Andresa Machado de Oliveira Leite

Regina Célis Zava Grasse Furtado

Criação e “Layout”:

Regina Célis Zava Grasse Furtado

Ligia Gonçalves Amaro

Versão	Data	Responsável	Descrição
1	16/12/2021	ScMPI (atual SEMP)	1ª Versão
2	15/08/2024	SEAGOP	Adequação do material em decorrência da revisão do Planejamento Estratégico Institucional realizada em 2023 com vigência a partir de janeiro de 2024.

Tribunal Regional Eleitoral de São Paulo

Secretaria de Gestão de Pessoas | Contato: sgp@tre-sp.jus.br

Edição Revisada 2024

QUADRO DE SIGLAS

BSC	“Balanced Scorecard”
COGEP	Comissão Gestora da Estratégia de Pessoas
DFT	Dimensionamento da Força de Trabalho
DG	Diretoria Geral
PEI	Planejamento Estratégico Institucional
PEP	Planejamento Estratégico de Pessoas
SEAGOP	Seção de Apoio à Governança de Pessoas
SEDHO	Seção de Desenvolvimento Humano e Organizacional
SEGCON	Seção de Gestão do Conhecimento
SEGED	Seção de Gestão de Desempenho
SEMP	Seção de Monitoramento e Planejamento
SGP	Secretaria de Gestão de Pessoas
SWOT	Matriz de Análise SWOT (“strengths, weaknesses, opportunities e threats”)

SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO	5
2. METODOLOGIA	6
3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	7
4. DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS.....	10
5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.....	11
6. MAPA ESTRATÉGICO	12
7. INDICADORES DE DESEMPENHO	13

1. APRESENTAÇÃO

O presente Plano Estratégico de Pessoas do TRE-SP, elaborado para o período de 2021 a 2026, encontra-se alinhado ao Planejamento Estratégico Institucional, com revisão aprovada pela Resolução TRE-SP n.º 633/2023, conforme determinação da Resolução CNJ n. 325/2020, que dispõe sobre a Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Poder Judiciário.

A construção da estratégia para a área de gestão de pessoas teve como foco o Macrodesafio “Aperfeiçoar a Gestão de Pessoas”, que se refere ao conjunto de políticas, métodos e práticas adotados na gestão de comportamentos internos do órgão, favorecendo o desenvolvimento profissional, a capacitação, a relação interpessoal, a saúde e a cooperação, com vistas ao alcance efetivo dos objetivos estratégicos da instituição.

Esse Macrodesafio contempla ações relacionadas à valorização dos(as) servidores(as); à humanização das relações de trabalho; à promoção da saúde; ao aprimoramento contínuo das condições de trabalho; à qualidade de vida no trabalho; ao desenvolvimento de competências, de talentos, do trabalho criativo e da inovação; e à adequada distribuição da força de trabalho.

Nesse contexto, busca-se a implantação de programas e ações que promovam uma forma de gerir pessoas como parceiras de seu desenvolvimento e promotoras de mudanças organizacionais e que reflitam melhorias nas entregas e na imagem organizacional.

Para elaboração deste segundo ciclo (2021-2026) do PEP, a Comissão Gestora da Estratégia de Gestão de Pessoas e o Comitê Gestor Local de Gestão de Pessoas

lançaram mão de técnicas colaborativas, como a análise SWOT, para a análise de cenários externo e interno, com a participação de mais de 600 servidores(as).

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada na construção do Planejamento Estratégico de Pessoas foi a “Balanced Scorecard” (BSC), que aloca os diversos objetivos estratégicos em perspectivas de análise. No presente caso, foram utilizadas as seguintes perspectivas:

- Clientes;
- Processos Internos; e
- Aprendizado e Crescimento

Além disso, destaca-se que a estratégia de gestão de pessoas foi construída seguindo-se as seguintes etapas:

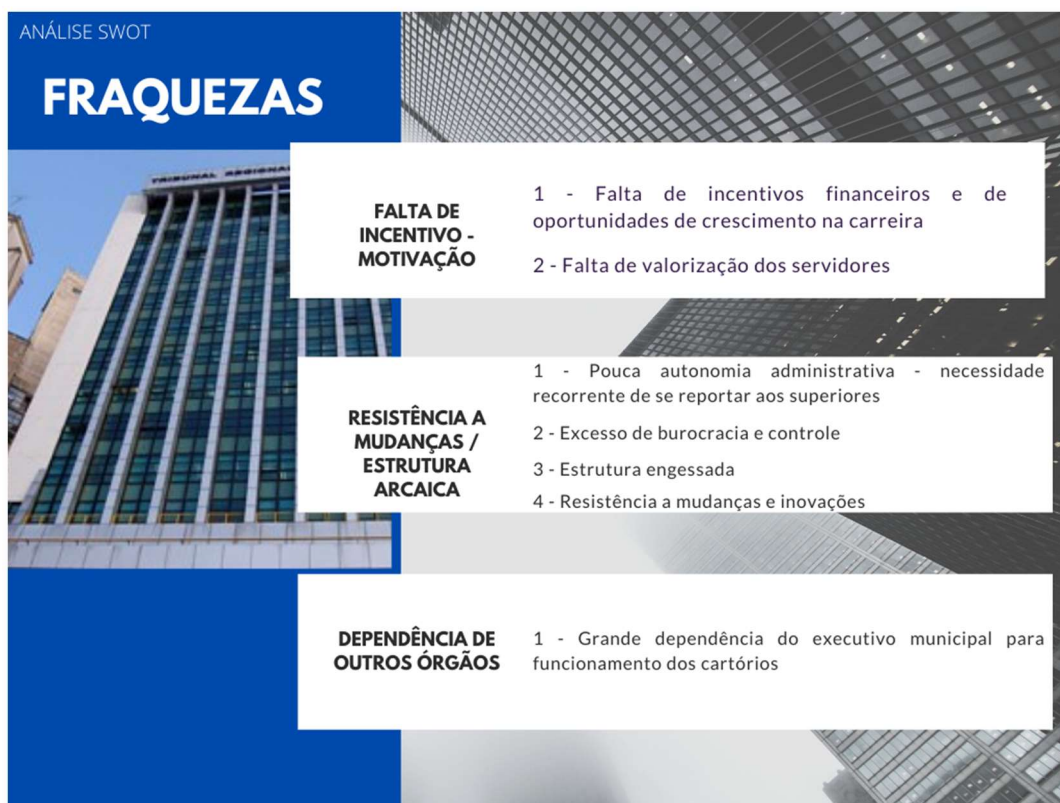
1. Realização do Diagnóstico Organizacional;
2. Definição dos Direcionadores Estratégicos;
3. Definição dos Objetivos Estratégicos;
4. Elaboração do Mapa Estratégico; e
5. Definição de Indicadores de Desempenho, para a medição do atingimento de cada um dos objetivos estratégicos.

3. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Para a elaboração do diagnóstico organizacional, contou-se com a colaboração das servidoras e dos servidores do Tribunal a partir do preenchimento da Matriz SWOT (formulário de pesquisa “on-line”), para a obtenção dos principais pontos fortes, fracos, as oportunidades e ameaças da área de gestão de pessoas do TRE-SP. Os seguintes resultados foram obtidos:

ANÁLISE SWOT	
FORÇAS	
COMPROMETIMENTO DOS SERVIDORES	1 - Servidores comprometidos com suas atribuições, buscando sempre realizar um bom trabalho
TRABALHO EM EQUIPE	1 - Trabalho em equipe
LIDERANÇA	1 - Melhoria nas escolhas dos cargos de gestão 2 - Chefia acessível e preparada
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	1 - Bom relacionamento interpessoal
ENGAJAMENTO	1 - Equipe de trabalho engajada
CAPACITAÇÃO	1 - Capacitação permanente dos servidores 2 - Fácil acesso a cursos, para que o servidor possa desempenhar melhor sua função 3 - Ampliação da oferta de cursos de capacitação

Descrição: Imagem com fundo azul e parte do prédio do TRE-SP, contendo 4 linhas que representam a Matriz SWOT detalhando as Forças: comprometimento dos servidores; trabalho em equipe; liderança; relacionamento interpessoal; engajamento; capacitação.



Descrição: Imagem com fundo azul e parte do prédio do TRE-SP, contendo 3 linhas que representam a Matriz SWOT, detalhando as Fraquezas: falta de incentivo/motivação; resistência a mudanças/estrutura arcaica; dependência de outros órgãos.



Descrição: Imagem com fundo azul e parte do prédio do TRE-SP, contendo 2 linhas que representam a Matriz SWOT, detalhando as Oportunidades: teletrabalho; modernização de sistemas e estruturas.



Descrição: Imagem com fundo azul e parte do prédio do TRE-SP, contendo 3 linhas que representam a Matriz SWOT, detalhando as Ameaças: reforma administrativa; redução de servidores e restrição orçamentária.

4. DIRECIONADORES ESTRATÉGICOS

O conjunto marcado por Missão, Visão e Valores representa a identidade organizacional. Eles têm como objetivo estabelecer quais serão as diretrizes da gestão de pessoas do Tribunal para o período de 2021 a 2026.

MISSÃO

Promover a gestão de pessoas do TRE-SP por meio de políticas de valorização, de desenvolvimento, de saúde e de integração.

VISÃO

Ser reconhecida como uma organização que aplica as melhores práticas de gestão de pessoas, visando à potencialização do seu capital humano e à consequente geração de resultados para o TRE-SP.

VALORES

Acessibilidade
Comprometimento
Diversidade
Inclusão
Efetividade
Eficiência
Espírito de equipe
Ética
Impessoalidade
Inovação
Integridade
Sustentabilidade
Transparência

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos foram definidos a partir dos resultados da análise SWOT e do Macrodesafio de Aperfeiçoamento da Gestão de Pessoas, conforme previsto no Planejamento Estratégico Institucional.

Esses objetivos representam os desafios que a área de gestão de pessoas deve enfrentar para cumprir sua missão e alcançar sua visão para 2026.

Após a definição, os objetivos foram organizados no mapa estratégico em três perspectivas de análise, seguindo a metodologia “Balanced Scorecard” (BSC).

1) APRENDIZADO E CRESCIMENTO

- a) Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho
- b) Aumentar a efetividade da capacitação das servidoras e dos servidores
- c) Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho
- d) Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação
- e) Promover a diversidade e inclusão

2) PROCESSOS INTERNOS

- a) Garantir a utilização das melhores ferramentas de governança de pessoas
- b) Proporcionar a otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP
- c) Fomentar a cultura de orientação a resultados

3) CLIENTES

- a) Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas.

6. MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico é uma representação gráfica da estratégia, que inclui os direcionadores estratégicos (missão, visão e valores) e organiza os objetivos estratégicos em diferentes perspectivas de análise.

MAPA ESTRATÉGICO DE PESSOAS 2021-2026



MISSÃO

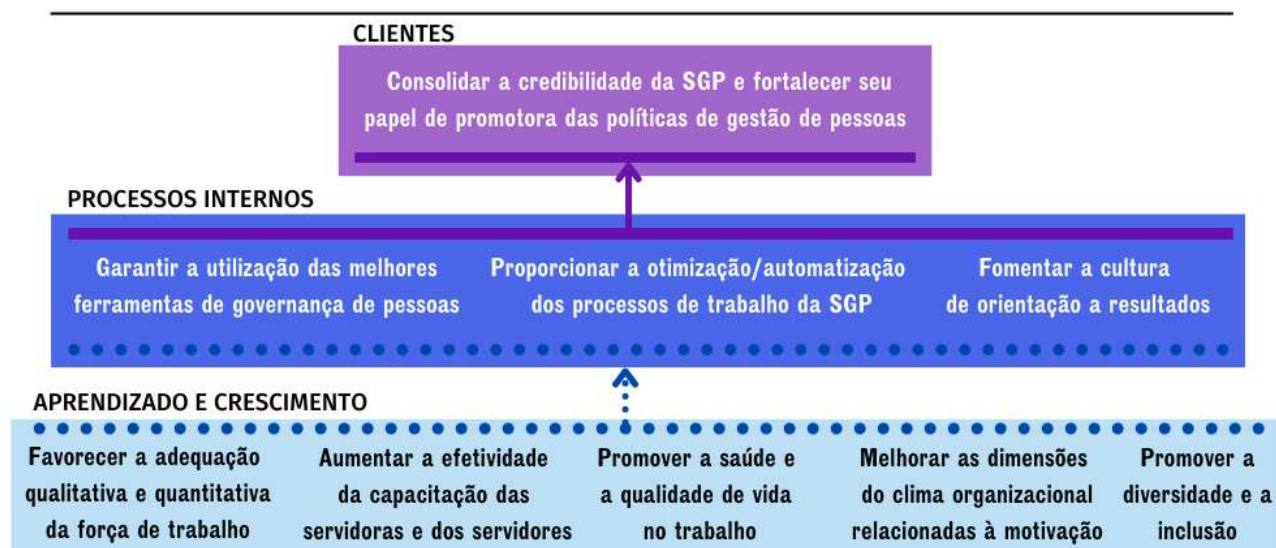
Promover a gestão de pessoas do TRE-SP por meio de políticas de valorização, de desenvolvimento, de saúde e de integração

VISÃO

Ser reconhecida como uma organização que aplica as melhores práticas de gestão de pessoas, visando à potencialização do seu capital humano e à consequente geração de resultados para o TRE-SP

VALORES

Acessibilidade, Comprometimento, Diversidade, Inclusão, Efetividade, Eficiência, Espírito de equipe, Ética, Impessoalidade, Inovação, Integridade, Sustentabilidade e Transparência



Descrição: Imagem do mapa estratégico de pessoas contendo a missão, visão e valores do Tribunal e as perspectivas clientes, processos internos, aprendizado e crescimento e seus respectivos objetivos estratégicos.

7. INDICADORES DE DESEMPENHO

Os indicadores são ferramentas de gestão essenciais para monitorar e avaliar a estratégia. Eles fornecem parâmetros para monitorar o progresso no alcance dos objetivos estratégicos e mostrar o quanto a organização está avançando em direção à visão.

Indicador de Resultado	Objetivo Estratégico	Unidade responsável pela medição
1. Índice de satisfação dos clientes da SGP	Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas	SEAGOP
2. Taxa de implantação de ferramentas de governança	Garantir a utilização das melhores ferramentas de governança de pessoas	SEAGOP
3. Taxa de otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP presentes na arquitetura de processos	Proporcionar a otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP	SEAGOP
4. Índice de orientação a resultados segundo a avaliação por competências	Promover a cultura de orientação a resultados	SEGED
5. Índice de adequação quantitativa e qualitativa da força de trabalho	Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho	SEMP
6. Índice de efetividade de capacitação dos(as) servidores(as)	Aumentar a efetividade da capacitação das servidoras e dos servidores	SEGCON
7. Índice de QVT e promoção da saúde segundo a pesquisa de clima organizacional	Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho	SEDHO
8. Índice de motivação dos(as) servidores(as) segundo a pesquisa de clima organizacional	Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação	SEDHO
9. Índice de diversidade e inclusão	Promover a diversidade e a inclusão	SEDHO

Indicador de Esforço	Objetivo Estratégico	Unidade responsável pela medição
5.1. Índice de adequação quantitativa da força de trabalho	Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho	SEMP
5.2. Índice de adequação qualitativa da força de trabalho	Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho	SEGED
9.1. Percentual de servidoras ocupantes de cargos de liderança e de assessoramento	Promover a diversidade e a inclusão	SEMP
9.2 Percentual de comissões, de comitês e de grupos de trabalho com, no mínimo, 50% de mulheres em sua composição	Promover a diversidade e a inclusão	SEMP

Indicador de Resultado				
1. Índice de satisfação dos clientes da SGP				
Objetivo Estratégico: Consolidar a credibilidade da SGP e fortalecer seu papel de promotora das políticas de gestão de pessoas				
O que mede	O grau de satisfação quanto ao atendimento prestado pela SGP às servidoras e aos servidores			
Para que medir	Avaliar a satisfação dos(as) servidores(as) quanto ao atendimento recebido a fim de subsidiar a tomada de decisões para a melhoria dos serviços prestados			
Quem mede	Titular da SEAGOP			
Quando medir	Anualmente			
Fórmula	$\frac{\sum_{i=1}^n N_i}{n}, \text{ onde:}$ - Ni é a nota atribuída do(a) i-ésimo(a) servidor(a) na pesquisa de satisfação dos serviços prestados pela SGP - n é o número de notas atribuídas pelos(as) servidores(as)			
Evolução Desejada 				
Meta	2023	2024	2025	2026
	9,3	9,3	9,5	9,5

Indicador de Resultado				
2. Taxa de implantação de ferramentas de governança				
Objetivo Estratégico: Garantir a utilização das melhores ferramentas de governança de pessoas				
O que mede	A porcentagem de implantação das ferramentas de governança de pessoas planejadas para o período			
Para que medir	Para verificar o aprimoramento da governança de pessoas ao longo da vigência do ciclo			
Quem mede	Titular da SEAGOP			
Quando medir	Anualmente			
Fórmula	$\frac{FGP}{FGI} \cdot 100$, onde:			
Evolução Desejada 	- FGP é o total de ferramentas de governança planejadas para o período de medição			
	- FGI é o total de ferramentas de governança implantadas no período de medição			
	Ferramentas de Governança	2024	2025	2026
	Perfis profissionais para funções essenciais à gestão de contratações	x		
	Identificação de lacunas de competências das funções essenciais à gestão de contratações		x	
	Planos de sucessão para ocupantes das funções essenciais à gestão de contratações		x	
	Regulamentação para a seleção de líderes táticos e estratégicos com base em competências gerenciais e comportamentais			x
	Regulamentação da diversidade nas ocupações de cargos de liderança			x
Meta	2024	2025	2026	
	100%	100%	100%	

Indicador de Resultado					
3. Taxa de otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP presentes na arquitetura de processos do TRE-SP					
Objetivo Estratégico: Proporcionar a otimização/automatização dos processos de trabalho da SGP					
O que mede	A porcentagem de execução do projeto de otimização/automatização os processos de trabalho da SGP presentes na arquitetura de processos do TRE-SP				
Para que medir	Verificar se a quantidade de entregas realizadas no projeto está de acordo com o planejado				
Quem mede	Titular da SEAGOP				
Quando medir	Anualmente				
Fórmula	$\frac{ER}{EP} \cdot 100$, onde:				
Evolução Desejada 	- ER é a quantidade de entregas realizadas no projeto - EP é a quantidade total de entregas previstas no projeto				
Meta	2022	2023	2024	2025	2026
	20%	40%	60%	80%	100%

Indicador de Resultado		
4. Índice de orientação a resultados		
Objetivo Estratégico: Fomentar a cultura de orientação a resultados		
O que mede	O percentual de servidores(as) que apresentaram lacuna da competência foco em resultados na avaliação de desempenho	
Para que medir	Verificar a necessidade de capacitação ou de ações para o desenvolvimento do(a) servidor(a) na competência foco em resultados	
Quem mede	Titular da SEGED	
Quando medir	Bienalmente	
Fórmula	$\frac{QSF}{QSA} \cdot 100$, onde: - QSF é a quantidade de servidores(as) avaliados(as) que possuem lacuna da competência foco em resultados - QSA é a quantidade de servidores(as) avaliados(as)	
Evolução Desejada 		
Meta	Linha de base 2024	2025
	4,7%	4,3%

Indicador de Resultado	
5. Índice de adequação quantitativa e qualitativa da força de trabalho	
Objetivo Estratégico: Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho	
O que mede	A média do percentual de atingimento da meta dos indicadores de esforço atrelados ao objetivo estratégico "Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho"
Para que medir	Monitorar os índices de adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho esperados
Quem mede	Titular da SEMP
Quando medir	Bienalmente
Fórmula	$\frac{\sum_{i=1}^n PAM_i}{n}$, onde: - PAM_i é o percentual de atingimento da meta do i-ésimo indicador de esforço atrelado ao objetivo estratégico - n é a quantidade de indicadores de esforço atrelados ao objetivo
Evolução Desejada 	
Meta	2025
	100%

Indicador de Esforço		
5.1. Taxa de adequação quantitativa da força de trabalho		
Objetivo Estratégico: Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho		
O que mede	A relação entre a quantidade atual total e a quantidade estimada total de servidores(as) fornecida pelo sistema DFT para as unidades da Secretaria e das Zonas Eleitorais	
Para que medir	Monitorar a adequação quantitativa da força de trabalho segundo o sistema DFT	
Quem mede	Titular da SEMP	
Quando medir	Bienalmente	
Fórmula	$\frac{QSA}{QSE} \cdot 100, \text{ onde:}$ - QSA é a quantidade de servidores(as) atual fornecida pelo sistema DFT para a Secretaria e para as Zonas Eleitorais - QSE é a quantidade de servidores(as) estimada fornecida pelo sistema DFT para a Secretaria e para as Zonas Eleitorais	
Evolução Desejada 		
Meta	Linha de base 2022/2023	2024/2025
	95,33%	96,00%

Indicador de Esforço		
5.2. Taxa de adequação qualitativa da força de trabalho		
Objetivo Estratégico: Favorecer a adequação qualitativa e quantitativa da força de trabalho		
O que mede	O percentual de servidores(as) que apresentaram lacunas de competências na avaliação de desempenho	
Para que medir	Verificar o percentual de adequação entre as competências esperadas de cada servidor(a) do Tribunal e as competências apresentadas pelos(as) servidores(as) na avaliação de desempenho por competências	
Quem mede	Titular da SEGED	
Quando medir	Bienalmente	
Fórmula	$\frac{QSG}{QSA} \cdot 100$, onde:	
Evolução Desejada 	- QSG é a quantidade de servidores(as) avaliados(as) que possuem lacunas de competências na avaliação de desempenho - QSA é a quantidade de servidores(as) avaliados(as)	
Meta	Linha de base 2024	2025
	52,9%	47,6%

Indicador de Resultado								
6. Índice de efetividade da capacitação de servidores(as)								
Objetivo Estratégico: Aumentar a efetividade da capacitação das servidoras e servidores								
O que mede	A percepção da gestora ou do gestor acerca da efetividade da capacitação contratada pelo TRE-SP							
Para que medir	Verificar a aplicabilidade das ações de capacitação contratadas pelo TRE-SP na rotina de trabalho do(a) servidor(a)							
Quem mede	Titular da SEGCON							
Quando medir	Semestralmente							
Fórmula	$\frac{\sum_{i=1}^n N_i}{n}, \text{ onde:}$ - Ni é a nota da avaliação do(a) i-ésimo(a) gestor(a) acerca da efetividade da capacitação contratada pelo TRE-SP - n é o número de avaliações respondidas							
Evolução Desejada 								
Meta	2023 1º S	2023 2º S	2024 1º S	2024 2º S	2025 1º S	2025 2º S	2026 1º S	2026 2º S
	8,25	8,25	8,33	8,33	8,41	8,41	8,5	8,5

Indicador de Resultado		
7. Índice de QVT e promoção da saúde segundo a pesquisa de clima organizacional		
Objetivo Estratégico: Promover a saúde e a qualidade de vida no trabalho		
O que mede	A percepção do(a) servidor(a) sobre a saúde e a qualidade de vida no trabalho no TRE-SP segundo a pesquisa de clima organizacional	
Para que medir	Verificar a necessidade de ações relacionadas à saúde e à qualidade de vida no trabalho no TRE-SP	
Quem mede	Titular da SEDHO	
Quando medir	Bianalmente	
Fórmula	$\frac{\sum_{i=1}^n S_i}{n}$, onde:	
Evolução Desejada 	- Si é a satisfação do(a) i-ésimo(a) servidor(a) nos indicadores relacionados à saúde e à qualidade de vida no trabalho na dimensão Qualidade de Vida no Trabalho da pesquisa de clima organizacional - n é o número de avaliações respondidas	
Meta	2023	2025
	8,8	9,0

Indicador de Resultado			
8. Índice de motivação dos(as) servidores(as) segundo a pesquisa de clima organizacional			
Objetivo Estratégico: Melhorar as dimensões do clima organizacional relacionadas à motivação			
O que mede	O nível de motivação dos(as) servidores(as) na realização do seu trabalho segundo a pesquisa de clima organizacional		
Para que medir	Verificar a necessidade de ações direcionadas para o aumento da motivação dos(as) servidores(as)		
Quem mede	Titular da SEDHO		
Quando medir	Bienalmente		
Fórmula	$\frac{\sum_{i=1}^n S_i}{n}, \text{ onde:}$		
Evolução Desejada 	- Si é a satisfação do(a) i-ésimo(a) servidor(a) nos indicadores relacionados à motivação das seguintes dimensões da pesquisa de clima organizacional: - O trabalho em si – relação com o trabalho - Reconhecimento - Identidade e comprometimento com a JE - n é o número de avaliações respondidas		
Meta	2021	2023	2025
	8,8	9,1	9,1

Indicador de Resultado		
9. Índice de diversidade e inclusão		
Objetivo Estratégico: Promover a diversidade e a inclusão		
O que mede	A percepção dos(as) servidores(as) em relação à diversidade e à inclusão no ambiente de trabalho segundo a pesquisa de clima organizacional	
Para que medir	Verificar a necessidade de realização de ações para a promoção da diversidade e da inclusão no ambiente de trabalho do Tribunal	
Quem mede	Titular da SEDHO	
Quando medir	Bienalmente	
Fórmula	$\frac{\sum_{i=1}^n S_i}{n}, \text{ onde:}$	
Evolução Desejada 	- Si é a satisfação do(a) i-ésimo(a) servidor(a) nos indicadores relacionados à diversidade e à inclusão das seguintes dimensões da pesquisa de clima organizacional: - Relacionamento interpessoal - Políticas de gestão - n é o número de avaliações respondidas	
Meta	Linha de base 2023	2025
	9,5	9,6

Indicador de Esforço			
9.1. Percentual de servidoras ocupantes de cargos de liderança e de assessoramento			
Objetivo Estratégico: Promover a diversidade e a inclusão			
O que mede	Percentual de servidoras lotadas no Tribunal que ocupam cargo de liderança e de assessoramento		
Para que medir	Verificar o percentual ocupação de, no mínimo, 50% de mulheres em cargo de liderança e de assessoramento previsto na Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023		
Quem mede	Titular da SEMP		
Quando medir	Anualmente		
Fórmula	$\frac{SLA}{TS} \cdot 100$, onde:		
Evolução Desejada 	- SLA é a quantidade de servidoras lotadas no Tribunal que ocupam cargo de liderança e de assessoramento - TS é a quantidade total de servidores(as) lotados(as) no Tribunal que ocupam cargo de liderança e de assessoramento		
Meta	2024	2025	2026
	50%	50%	50%

Indicador de Esforço			
9.2. Percentual de comissões, de comitês e de grupos de trabalho com, no mínimo, 50% de mulheres em sua composição			
Objetivo Estratégico: Promover a diversidade e a inclusão			
O que mede	Percentual de comissões, de comitês e de grupos de trabalho, de livre indicação, que possuem, no mínimo, 50% de mulheres em sua composição		
Para que medir	Verificar o percentual de comissões, de comitês e de grupos de trabalho, de livre indicação, que cumprem o previsto na Resolução CNJ nº 255/2018, alterada pela Resolução CNJ nº 540/2023		
Quem mede	Titular da SEMP		
Quando medir	Anualmente		
Fórmula	$\frac{CCGT50}{CCGT} \cdot 100$, onde:		
Evolução Desejada 	- CCGT50 é a quantidade de comissões, de comitês e de grupos de trabalho, de livre indicação, cuja Portaria de constituição esteja disponível no sistema GeNOs, que possuem, no mínimo, 50% de mulheres em sua composição - CCGT é a quantidade de comissões, de comitês e de grupos de trabalho, de livre indicação, cuja Portaria de constituição esteja disponível no sistema GeNOs		
Meta	Linha de base 2024	2025	2026
	35%	100%	100%