

PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

PEI 2021–2026

2ª Revisão Técnica (Versão 3.0)



CONTROLE DE VERSÕES

Registro das alterações e atualizações realizadas no Plano Estratégico Institucional do TRT-11 ao longo do ciclo 2021–2026.

VERSÃO	REVISÃO	
1.0	▪ Aprovada pela Resolução Administrativa nº 126, de 26 de maio de 2021.	Tribunal Pleno · Maio/2021
2.0	▪ 1ª Revisão Técnica do Plano Estratégico Institucional (PEI) do TRT da 11ª Região (ciclo 2021–2026), aprovada pela Resolução Administrativa nº 82, de 22 de abril de 2026, para atualização dos indicadores e das metas estratégicas vigentes no ciclo 2021–2026. Em decorrência da 2ª Revisão Técnica do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho (ciclo 2021–2026), aprovada pela Resolução CSJT nº 388, de 30 de agosto de 2024.	Tribunal Pleno · Abril/2026
3.0	▪ 2ª Revisão Técnica do Plano Estratégico Institucional (PEI) do TRT da 11ª Região (ciclo 2021–2026), para atualização das metas dos indicadores estratégicos do exercício de 2026. Em razão da inviabilidade de mensuração ou da mudança de denominação do indicador: • Revogação da meta do TMTJ para 2026. • Revogação da meta do TMAST para 2026. • Revogação das metas do ICSSBD para 2025 e 2026, em razão da alteração de sua denominação para ICPPDU, tendo 2025 como linha de base. Em decorrência da 3ª Revisão Técnica do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, aprovada pela Resolução CSJT nº 444, de 1º de junho de 2026: • Definição da meta do ICPPDU para 2026. • Revogação da meta do ICPO para 2026. • Revogação da meta do IDA para 2026, mantendo-se, nesse exercício, a identificação do consumo de energia não renovável e do descarte de rejeitos sólidos em aterro.	Tribunal Pleno · Setembro/2026

APRESENTAÇÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região apresenta a 2ª Revisão do Plano Estratégico Institucional (PEI TRT-11), referente ao ciclo 2021–2026, elaborada em consonância com a Estratégia Nacional do Poder Judiciário, instituída pela Resolução CNJ nº 325/2020, e com o Modelo de Gestão Estratégica da Justiça do Trabalho, instituído pela Resolução CSJT nº 387/2024, observadas as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

A presente revisão decorre, em especial, da Resolução CSJT nº 444, de 1º de junho de 2026, que aprovou a 3ª Revisão Técnica do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho para o ciclo 2021–2026, promovendo ajustes nas metas dos indicadores estratégicos, com a substituição do Anexo da Resolução CSJT nº 290/2021 e a revogação dos Anexos I e II da Resolução CSJT nº 388/2024.

Além das adequações decorrentes da revisão promovida pelo CSJT, esta atualização contemplou ajustes nas metas de dois indicadores de origem do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em atenção às necessidades institucionais do TRT-11, mantendo o Plano de Gestão da Presidência (PGP) como instrumento de desdobramento tático, acompanhamento e monitoramento da estratégia institucional.

Dessa forma, o presente documento consolida a estratégia institucional do TRT-11 para o ciclo vigente, orientando a atuação das unidades administrativas e judiciárias e contribuindo para o aprimoramento contínuo da prestação jurisdicional, em consonância com os princípios da eficiência, da transparência e da geração de valor público.



MARCOS NORMATIVOS

Resolução CNJ nº 325/2020 · Resoluções CSJT nº 387/2024, nº 388/2024 e nº 444/2026

SUMÁRIO

01	Apresentação	03	08	Indicadores e Metas	14
02	Elementos Estratégicos — Missão, Visão, Valores	05	09	Resultados dos Indicadores	25
03	Análise Organizacional — Ambiente Interno	06	10	Iniciativas Estratégicas	26
04	Análise Organizacional — Ambiente Externo	07	11	Desdobramento da Estratégia	28
05	Objetivos Estratégicos	08	12	Execução e Monitoramento	29
06	Mapa Estratégico	11	13	Composição do Tribunal	30
07	Alinhamento à Estratégia Nacional do Poder Judiciário	13			

MISSÃO, VISÃO E VALORES

MISSÃO



Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

A Missão é a declaração que sintetiza a essência, a razão de existir da organização, norteia a tomada de decisões, orienta a definição de objetivos e auxilia na escolha das estratégias.

VISÃO DE FUTURO



Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

A Visão é o que a organização pretende ser no futuro ao considerar as oportunidades futuras, as aspirações e o reconhecimento dos públicos interno e externo.

VALORES INSTITUCIONAIS

Os Valores constituem os princípios compartilhados, as convicções dominantes, os elementos motivadores das ações das pessoas, os quais contribuem para a unidade e a coerência do trabalho.

Acessibilidade	Agilidade	Comprometimento
Efetividade	Eficiência	Ética
Inovação	Respeito à diversidade	Segurança jurídica
Sustentabilidade	Transparência	Valorização das pessoas

ANÁLISE DO AMBIENTE INTERNO

As forças e fraquezas compõem a análise do ambiente interno da organização, abrangendo variáveis controláveis que podem ser potencializadas ou aprimoradas. Representam, respectivamente, aspectos que favorecem ou dificultam a execução da estratégia institucional.

+ FORÇAS

- Relacionamento com o público externo;
- Capacidade de interiorização e ampliação do acesso à Justiça, inclusive em regiões remotas;
- Corpo funcional qualificado e comprometido;
- Ambiente organizacional positivo e colaborativo;
- Infraestrutura física e tecnológica adequada;
- Suporte técnico consolidado aos sistemas judiciais (PJe-JT);
- Investimentos contínuos em segurança institucional;
- Adoção de práticas de gestão por competências;
- Maturidade em governança e processos administrativos;
- Capacidade de inovação e adaptação institucional.

- FRAQUEZAS

- Insuficiência do quadro de pessoal;
- Extensão geográfica e características regionais (AM e RR), com impactos na logística e na prestação jurisdicional;
- Limitações de conectividade e infraestrutura tecnológica no interior;
- Sobrecarga de trabalho em unidades com quadro reduzido;
- Dificuldade de reposição e alocação de servidores com perfil adequado;
- Necessidade de maior padronização e uniformização de processos e procedimentos;
- Desafios na comunicação institucional interna.

ANÁLISE DO AMBIENTE EXTERNO

As oportunidades e ameaças compõem a análise do ambiente externo, abrangendo variáveis que não são controláveis pela organização. As oportunidades representam fatores que podem ser aproveitados por favorecerem a estratégia, enquanto as ameaças correspondem a condições que exigem adaptação, por impactarem negativamente sua execução.

↑ OPORTUNIDADES

- Parcerias institucionais e fortalecimento das cooperações judiciais;
- Avanço das tecnologias aplicadas à Justiça do Trabalho, especialmente soluções digitais e inteligência artificial;
- Ampliação do uso de ferramentas tecnológicas, com potencial de otimização de custos operacionais;
- Credibilidade da Justiça do Trabalho perante a sociedade;
- Alinhamento às diretrizes nacionais (CNJ/CSJT) e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- Ampliação da visibilidade institucional e da comunicação pública;
- Atuação dos órgãos superiores e de controle no desenvolvimento de políticas, programas e projetos;
- Expansão de iniciativas de inovação e transformação digital;
- Ampliação da interiorização da prestação jurisdicional com apoio de soluções tecnológicas.

! AMEAÇAS

- Restrições orçamentárias;
- Redução da força de trabalho e dificuldades de reposição e retenção de servidores;
- Falta de política salarial para recomposição das perdas inflacionárias da remuneração;
- Limitações na infraestrutura de telecomunicações, especialmente em regiões remotas;
- Extensão territorial e características geográficas da região, com impactos logísticos na prestação jurisdicional;
- Riscos à segurança institucional em áreas remotas e regiões de fronteira;
- Desafios operacionais na execução da Justiça Itinerante, especialmente quanto à conectividade e ao deslocamento em áreas ribeirinhas.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos refletem os principais desafios que o TRT-11 deve enfrentar para cumprir sua missão e alcançar sua visão de futuro, organizados em três perspectivas, conforme a metodologia *Balanced Scorecard* (BSC): **Sociedade, Processos Internos e Aprendizado e Crescimento**.

PERSPECTIVA 1 · SOCIEDADE

VOLTADA AO ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES DOS JURISDICIONADOS.

OE-01

Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais

Aperfeiçoar os processos de comunicação com foco na divulgação e disseminação das competências institucionais, estratégias e políticas públicas implantadas, e resultados operativos da jurisdição trabalhista para todos os atores do sistema de justiça e sociedade, para fortalecer a transparência e a imagem da Justiça do Trabalho.

OE-02

Promover o trabalho decente e a sustentabilidade

Promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, a dignificação do trabalhador, a não discriminação de gênero, raça e diversidade, o combate ao trabalho infantil, bem como a gestão e o uso sustentável, eficiente e eficaz dos recursos sociais, ambientais e econômicos, visando o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Agenda 2030.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS · PROCESSOS INTERNOS

PERSPECTIVA 2 · PROCESSOS INTERNOS

RELACIONADA À EXECUÇÃO EFICIENTE DAS ATIVIDADES ESSENCIAIS.

OE-03

Garantir a duração razoável do processo

Materializar a razoável duração do processo em todas as suas fases, garantindo-se a prestação jurisdicional efetiva e ágil, com segurança jurídica e procedimental na tramitação processual, reduzindo-se o congestionamento de processos e elevando-se a eficiência na realização dos serviços judiciais e extrajudiciais.

OE-04

Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão

Promover mecanismos de integridade e transparência em relação aos atos de gestão praticados, garantindo-se alinhamento entre a estratégia corporativa e prioridades de gestão às despesas de maior impacto orçamentário e a boa e regular aplicação dos recursos públicos.

OE-05

Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas

Proporcionar o desenvolvimento da cultura da paz, estimulando a aplicação de meios consensuais de solução de conflito, como a mediação e a conciliação, com vistas a consolidar a Política de Tratamento Adequada de Conflito de Interesses, prevista na Resolução CNJ n.º 125/2010 e na Resolução CSJT n.º 174/2016.

OE-06

Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas

Garantir estrutura, sistemas de informação, processos de trabalho padronizado, bem como pessoal qualificado para o tratamento e solução das demandas judiciais seriadas, visando alcançar maior segurança jurídica, economia processual e racionalidade administrativa na gestão judiciária.

OE-07

Fortalecer a governança e a gestão estratégica

Aprimorar as estruturas de governança e gestão estratégica, de modo a desenvolver processos de trabalho inovadores, com suporte de sistemas digitais integrados de gestão de pessoal, de aquisições, de finanças, bem como os relacionados às atividades de compliance e gestão de riscos organizacional.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS · APRENDIZADO E CRESCIMENTO

PERSPECTIVA 3 · APRENDIZADO E CRESCIMENTO

DIRECIONADA AO DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL, COM FOCO EM PESSOAS, INOVAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA.

OE-08

Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira

Assegurar a eficiência da gestão de custos vinculada à estratégia, por meio do funcionamento aperfeiçoado e universal de mecanismos de administração orçamentária e financeira, com dados íntegros sobre o planejamento e a qualidade da execução do orçamento.

OE-09

Aprimorar a gestão de pessoas

Aplicar estratégias eficientes de alocação de força de trabalho, propiciar um ambiente de trabalho seguro e saudável, de respeito à diferença, livre de discriminação e do assédio moral e sexual, considerando aspectos físicos e psicossociais, gestão por competências, modalidades presencial e a distância e inovação dos métodos de trabalho.

OE-10

Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados

Garantir o aprimoramento, a integridade e a disponibilidade dos sistemas de informação e dos bancos de dados mantidos pela Justiça do Trabalho, por meio de mecanismos de controle consistentes, modernização de ativos e tecnologias para implementação de grandes bases de dados e aplicação de inteligência artificial.

MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico é o elemento gráfico que descreve a estratégia da organização por meio de objetivos relacionados entre si e distribuídos em dimensões (perspectivas) do *Balanced Scorecard* (BSC) para formar uma cadeia de causa e efeito.

→ A representação gráfica do Mapa Estratégico está apresentada na página seguinte.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

www.trt11.jus.br

ACESSIBILIDADE AGILIDADE COMPROMETIMENTO EFETIVIDADE EFICIÊNCIA ÉTICA INOVAÇÃO
RESPEITO À DIVERSIDADE SEGURANÇA JURÍDICA SUSTENTABILIDADE TRANSPARÊNCIA VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS

PERSPECTIVAS ESTRATÉGICAS

Missão

Realizar Justiça, no âmbito das relações de trabalho, contribuindo para a paz social e o fortalecimento da cidadania.

Visão

Ser reconhecida como Justiça ágil e efetiva, que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento sustentável do país.

Sociedade

- Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais.
- Promover o trabalho decente e a sustentabilidade.

Processos Internos

- Garantir a duração razoável do processo.
- Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados.
- Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas.
- Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas.
- Fortalecer a governança e a gestão estratégica.

Aprendizado e Crescimento

- Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira.
- Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional.
- Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados

Nossos principais parceiros:



ALINHAMENTO À ESTRATÉGIA NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO

Correlação entre os Macrodesafios do Poder Judiciário (CNJ), os Objetivos Estratégicos da Justiça do Trabalho (CSJT) e os Objetivos Estratégicos do TRT-11.

O Plano Estratégico do TRT-11 está plenamente alinhado à Estratégia Nacional do Poder Judiciário e ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, conforme Resoluções CSJT n.º 387/2024 e n.º 388/2024.

PERSPECTIVA	MACRODESAFIO Estratégia Nacional do Poder Judiciário	OBJETIVO ESTRATÉGICO Justiça do Trabalho	OBJETIVO ESTRATÉGICO TRT 11ª Região
SOCIEDADE	Fortalecimento da relação institucional do Poder Judiciário com a sociedade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais
	Garantia dos direitos fundamentais	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais e Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais e Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
	Promoção da sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Promover o trabalho decente e a sustentabilidade
PROCESSOS INTERNOS	Agilidade e produtividade na prestação jurisdicional	Garantir a duração razoável do processo	Garantir a duração razoável do processo
	Enfrentamento à corrupção, à improbidade administrativa e aos ilícitos eleitorais	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados
	Prevenção de litígio e adoção de soluções consensuais para os conflitos	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas
	Consolidação dos sistemas de precedentes obrigatórios	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas
	Aperfeiçoamento da gestão administrativa e da governança judiciária	Fortalecer a governança e a gestão estratégica	Fortalecer a governança e a gestão estratégica
APRENDIZADO E CRESCIMENTO	Aperfeiçoamento da gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira
	Aperfeiçoamento da gestão de pessoas	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional	Incrementar modelo de gestão de pessoas em âmbito nacional
	Fortalecimento da estratégia nacional de TIC e de proteção de dados	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados

INDICADORES E METAS

Os indicadores representam instrumentos de mensuração do desempenho institucional, permitindo acompanhar o nível de alcance dos resultados esperados. As metas, por sua vez, estabelecem os níveis de desempenho almejados para o cumprimento dos objetivos estratégicos.

Integram o Plano Estratégico Institucional do TRT-11 2021–2026 indicadores e metas provenientes de três fontes: o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e aqueles definidos pelo próprio Regional, em atenção às suas especificidades institucionais.

A metodologia, os critérios de apuração e as demais especificações relativas aos indicadores e às metas adotados neste Plano estão descritos nos Glossários de Indicadores do CNJ, do CSJT e do TRT-11, elaborados para o ciclo estratégico 2021–2026.

A relação de indicadores e metas poderá ser revisada, sempre que necessário, no âmbito das Reuniões de Análise da Estratégia, devendo ser consultada, para fins de atualização, a versão mais recente da Matriz de Indicadores e Metas do PEI TRT-11.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Sociedade	1. Fortalecer a comunicação e as parcerias institucionais	Índice de transparência - IT <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	2021: 83% 2022: 86% 2023: 89% 2024: 92% 2025: 96% 2026: 100%
		Índice de satisfação - IS <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	2021, 2022, 2023 e 2024: Não fixada. 2025: Linha de base. 2026: A ser definida a partir da linha de base.
		Índice de ações integradas de comunicação social - IAIC <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2025 - 2026</i>	2025 e 2026: Aderir a 100% das ações conjuntas de comunicação social definidas no Calendário Nacional Anual de Ações Conjuntas de Comunicação Social da Justiça do Trabalho.
		Índice de divulgação de memória institucional - IDMI <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2025 - 2026</i>	2025: Alcançar 50% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2025. 2026: Alcançar 100% do índice de divulgação de memória institucional até dezembro de 2026.
	2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Inovação – II <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	Meta Nacional 9 de 2021: Integrar a Agenda 2030 ao Poder Judiciário - Realizar ações de prevenção ou desjudicialização de litígios voltadas aos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), da Agenda 2030. Meta Nacional 9 de 2022: Realizar ações que visem à difusão da cultura da inovação em suas diversas dimensões e nas interações com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, no âmbito do Poder Judiciário. Meta Nacional 9 de 2023: Implantar, no ano de 2023, um projeto oriundo do laboratório de inovação, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionado à Agenda 2030. Meta Nacional 9 de 2024: Implantar, no ano de 2024, dois projetos oriundos do laboratório de inovação, de cujo desenvolvimento tenha participado pelo menos um laboratório de outro tribunal, com avaliação de benefícios à sociedade e relacionados à Agenda 2030. Meta Nacional 9 de 2025: Desenvolver, no ano de 2025, dois projetos relacionados à Agenda 2030 da ONU, oriundos do Laboratório de Inovação, com participação de pelo menos um laboratório de outra instituição pública, e que gerem benefícios à sociedade. Meta Nacional 9 de 2026: Desenvolver, no ano de 2026, dois projetos inovadores, um com foco na melhoria dos serviços judiciais (atividade finalística), e um com foco na melhoria organizacional (processos internos), relacionados a um dos Macrodesafios da Estratégia Nacional, a partir dos Laboratórios de Inovação de ao menos duas instituições públicas.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Sociedade	2. Promover o trabalho decente e a sustentabilidade	Índice de Desempenho de Sustentabilidade – IDS <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	2021: 56% 2022: 70% 2023, 2024, 2025 e 2026: 75%
		Índice de combate ao trabalho infantil – ICTI <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2022 - 2026</i>	Meta Nacional 11 de 2022: Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil. Meta Nacional 11 de 2023: Promover pelo menos uma ação visando o combate ao trabalho infantil. Meta Nacional 11 de 2024: Promover pelo menos duas ações visando o combate ao trabalho infantil e o estímulo à aprendizagem. Meta Nacional 10 de 2025: Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação de combate ao trabalho infantil e de estímulo à aprendizagem, preferencialmente, voltada à promoção da equidade racial, de gênero ou diversidade do público-alvo, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais. Meta Específica 5 da Justiça do Trabalho em 2026: Promover, no âmbito do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem, pelo menos uma ação atinente ao programa, por meio do estabelecimento de parcerias interinstitucionais.
		Índice de desempenho do trabalho decente – IDTD <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2024 - 2026</i>	2024, 2025 e 2026: Alcançar 100% de desempenho do trabalho decente.
		Índice de desempenho ambiental – IDA <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2025 - 2026</i>	2025 e 2026: Identificar o consumo mensal de energia não renovável do órgão e o descarte de resíduos sólidos em aterro.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Processos Internos	3. Garantir a duração razoável do processo	Índice de processos julgados – IPJ <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	Meta Nacional 1 de 2021: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. Meta Nacional 1 de 2022: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2022, menor que 35%. Meta Nacional 1 de 2023: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2023, menor que 35%. Meta Nacional 1 de 2024: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente, excluídos os suspensos e sobrestados no ano corrente. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2024, menor que 40%. Meta Nacional 1 de 2025: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2024 a 19/12/2025, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2024 a 19/12/2025. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2025, menor que 40%. Meta Nacional 1 de 2026: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos de 20/12/2025 a 19/12/2026, excluídos os suspensos e sobrestados de 20/12/2025 a 19/12/2026. Cláusula de barreira: Taxa de Congestionamento Líquida na Fase de Conhecimento do Justiça em Números, em 2026, menor que 40%.
		Índice de processos antigos julgados – IPAJ <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	Meta Nacional 2 de 2021: Identificar e julgar até 31/12/2021 pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2019, nos 1º e 2º graus. Meta Nacional 2 de 2022: Identificar e julgar, até 31/12/2022, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2020 nos 1º e 2º graus. Meta Nacional 2 de 2023: Identificar e julgar, até 31/12/2023, pelo menos 93% dos processos distribuídos até 31/12/2021 nos 1º e 2º graus. Meta Nacional 2 de 2024: Identificar e julgar, até 31/12/2024, pelo menos, 93% dos processos distribuídos até 31/12/2022, nos 1º e 2º graus e 98% dos processos pendentes de julgamento há 4 anos (2020) ou mais. Meta Nacional 2 de 2025: Identificar e julgar, até 31/12/2025, pelo menos, 94% dos processos distribuídos até 31/12/2023, nos 1º e 2º graus e todos os processos pendentes de julgamento há 5 anos (2020) ou mais. Meta Nacional 2 de 2026: Identificar e julgar até 31/12/2026, desconsiderados os processos que estiverem suspensos ao final de 2026 ou que forem dessobrestados durante o ano de 2026, pelo menos 94% dos processos distribuídos até 31/12/2024 nos 1º e 2º graus e 99% dos processos pendentes de julgamento há 5 anos (2021) ou mais.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Processos Internos	3. Garantir a duração razoável do processo	Taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais – TCLNFISC <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	Meta Nacional 5 de 2021: Reduzir em 2 pontos percentuais a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2019. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. Meta Nacional 5 de 2022: Reduzir em 1 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2020. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. Meta Nacional 5 de 2023: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2021. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. Meta Nacional 5 de 2024: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2023. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. Meta Nacional 5 de 2025: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2024. Cláusula de barreira na fase de conhecimento: 40%. Cláusula de barreira na fase de execução: 65%. Meta Nacional 5 de 2026: Reduzir em 0,5 ponto percentual a taxa de congestionamento líquida, exceto execuções fiscais, em relação a 2025. Cláusula de barreira na fase de conhecimento 40%. Cláusula de barreira da fase de execução: 45%.
		Índice de Execuções Extintas por Satisfação da Obrigação (IEESO) <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2026</i>	Meta Específica 3 da Justiça do Trabalho: Aumentar o índice de execuções extintas por satisfação da obrigação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio anterior ou alcançar, no mínimo, 80% de execuções extintas por esse fundamento, excluídas as execuções fiscais.
	4. Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de atendimento às deliberações e às recomendações decorrentes de auditoria – IADRDA <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021-2026</i>	2021: 50% 2022: 52% 2023: 54% 2024: 56% 2025: 58% 2026: 60%
		Tempo Médio dos Processos Disciplinares <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021-2026</i>	2021, 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026: 350 dias.
		Índice de Processos Administrativos Disciplinares Baixados <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021-2026</i>	2021, 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026: 100%

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Processos Internos	4. Promover a integridade e a transparência em relação aos atos de gestão praticados	Índice de integridade – lint <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2024</i>	2024: Alcançar 100 pontos na avaliação de integridade e transparência.
	5. Assegurar o tratamento adequado dos conflitos trabalhistas	Índice de conciliação – IC <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	Meta Nacional 3 de 2021: Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2018/2019, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%. Meta Nacional 3 de 2022: Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2019/2020, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%. Meta Nacional 3 de 2023: Estimular a conciliação Aumentar o índice de conciliação em relação à média do biênio 2020/2021, em 1 ponto percentual. Cláusula de barreira: 40%. Meta Nacional 3 de 2024: Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2021/2022 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação. Meta Nacional 3 de 2025: Aumentar o índice de conciliação em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2022/2023 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação. Meta Nacional 3 de 2026: Aumentar o índice de conciliação na fase de conhecimento em 0,5 ponto percentual em relação à média do biênio 2023/2024 ou alcançar, no mínimo, 38% de conciliação.
		Índice de Realização de Audiências nos CEJUSCs <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	2021 e 2022: > 17% 2023, 2024 e 2025: > 25% 2026: ≥ 60%
		Índice de Promoção da Cooperação Judiciária – IPCJ <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2026</i>	Meta Específica 4 da Justiça do Trabalho: 1. Implantar, em cada estado, Comitê Executivo Estadual composto por representantes de cada um dos ramos do Poder Judiciário, conforme previsto no art. 7º da Resolução CNJ nº 350/2020. 2. Celebrar pelo menos 1 (um) acordo com instituições parceiras para a prevenção e a resolução consensual de litígios.
	6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Tempo médio trânsito em julgado do precedente e o trânsito em julgado do processo em que a tese deveria ser aplicada – TMTJ <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 - 2026</i>	2021, 2022 e 2023: 245 dias. 2024: 233 dias. 2025: 209 dias. 2026: Revogada. Em razão da descontinuidade dos relatórios do SAOPJe utilizados na metodologia original de cálculo deste indicador, a mensuração passou a ser realizada por metodologia alternativa em 2024 e 2025, porém os resultados divergiram significativamente.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Processos Internos	6. Garantir a efetividade do tratamento das demandas repetitivas	Tempo médio entre a afetação e a sentença de mérito – TMASM <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021, 2022 e 2023: Não fixada, o resultado foi apurado, servindo como linha de base. 2024: 300 dias. 2025: 223 dias. 2026: Revogada. Em razão da descontinuidade dos relatórios do SAOPJe utilizados na metodologia original de cálculo deste indicador, a mensuração passou a ser realizada por metodologia alternativa em 2024 e 2025, porém os resultados divergiram significativamente.
		Índice de capacitação em precedentes obrigatórios – ICPO <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2025 - 2026</i>	2025: Capacitar 25% dos magistrados e servidores do 2º grau de jurisdição e 15% dos magistrados e servidores do 1º grau de jurisdição na trilha de aprendizagem de precedentes obrigatórios disponibilizada em plataforma. 2026: Revogada (Resolução CSJT nº 444/2026).
	7. Fortalecer a Governança e a Gestão Estratégica	Indicador sintético (governo digital) que meça o nível de automação integrada dos processos de trabalho: finanças, aquisições, pessoal, e de gestão de risco <i>Origem: TRT11</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: Atingir pontuação >70% 2024: Atingir pontuação >78% 2026: Meta: Atingir pontuação >80%
		Índice de Desempenho no Prêmio CNJ de Qualidade nos eixos “Governança” e “Qualidade da informação” (Atualmente Dados e Tecnologia) <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: 65% e 65% 2022: 69% e 72% 2023: 73% e 79% 2024: 77% e 86% 2025: 81% e 93% 2026: 85% e 100%
		Índice de efetividade das ações de melhoria da governança pública – IEAMGP <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2025 - 2026</i>	2025 e 2026: Alcançar 100% de efetividade das ações de melhoria da governança definidas no Relatório Sintético da Governança Organizacional Pública da Justiça do Trabalho.
Aprendizado e Crescimento	8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de cumprimento da Emenda Constitucional n. 95/2016 – ICEC95 <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: ≥ 95% 2022: ≥ 96% 2023: ≥ 97% 2024: ≥ 98% 2025 e 2026: ≥ 99%
		Índice de dotações para despesas obrigatórias – IDOB <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021, 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026: < 84%

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Aprendizado e Crescimento	8. Aperfeiçoar a gestão orçamentária e financeira	Índice de execução das dotações para despesas discricionárias– IEDD <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: ≥ 90% 2022: ≥ 91% 2023: ≥ 92% 2024: ≥ 93% 2025: ≥ 94% 2026: ≥ 95%
		Índice de cumprimento da Lei Complementar nº 200/2023 – ICLC200 <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2024 - 2026</i>	2024, 2025 e 2026: Pagar até o limite de 100% das despesas primárias, inclusive seus restos a pagar, ao final do exercício financeiro.
		Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária – IAPEx <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2024 – 2026</i>	2024: Atingir, respectivamente, 85% e 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4. 2025: Atingir, respectivamente, 90% e 70% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4. 2026: Atingir, respectivamente, 95% e 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária do GND3 e do GND4.
		Índice de aderência do planejamento da execução orçamentária de projetos – IAPeP <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2024 - 2026</i>	2024: Atingir 50% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos. 2025: Atingir 65% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos. 2026: Atingir 75% de aderência ao planejamento da execução orçamentária de projetos.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Aprendizado e Crescimento	9. Aprimorar a gestão de pessoas	Índice de promoção da saúde de magistrados e servidores – IPSMS <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 – 2026</i>	Meta Nacional 10 de 2021: Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos uma ação com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior. Meta Específica da Justiça do Trabalho – Meta 12 em 2022: Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior. Meta Específica da Justiça do Trabalho – Meta 12 em 2023: Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior. Meta Específica da Justiça do Trabalho – Meta 12 em 2024: Realizar exames periódicos de saúde em 15% dos magistrados e 15% dos servidores e promover pelo menos 3 ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmos do ano anterior. Meta Específica da Justiça do Trabalho – Meta 12 em 2025: Instruir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar em 2025: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) no TRT e de 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em 15% dos(as) magistrados(as) e 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes. Meta Específica 1 da Justiça do Trabalho em 2026: Instituir, anualmente, o Plano de Qualidade de Vida do tribunal e alcançar em 2026: a) a participação de pelo menos 10% do número total de magistrados(as) ativos(as) e de pelo menos 15% do número total de servidores(as) ativos(as) no TRT, considerando o quantitativo total de participantes distintos, no conjunto de ações de qualidade de vida planejadas; b) a realização de exames periódicos de saúde em pelo menos 15% dos(as) magistrados(as) e em pelo menos 15% dos(as) servidores(as); c) a promoção de pelo menos 3 (três) ações com vistas a reduzir a incidência de casos de uma das cinco doenças mais frequentes constatadas nos exames periódicos de saúde do ano anterior ou de uma das cinco maiores causas de absenteísmo do ano anterior; d) a promoção de pelo menos 1 (uma) ação em que participem terceirizados(as), estagiários(as) e aprendizes.

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Aprendizado e Crescimento	9. Aprimorar a gestão de pessoas	Índice de Capacitação de Magistrados – IcapM <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: 90% 2022: 91% 2023: 92% 2024: 93% 2025: 95% 2026: 100%
		Índice de Capacitação de Servidores – IcapS <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: 50% 2022: 60% 2023: 70% 2024: 74% 2025: 77% 2026: 82%
		Índice de efetividade da prevenção e do enfrentamento da violência, do assédio e da discriminação – IEPEVAD <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2024 – 2026</i>	2024: Alcançar 41 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.1, D1.2, D1.3, D2.1, D3.1 e D3.2, até dezembro de 2024. 2025: Alcançar 16 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D2.2, D3.3, até julho de 2025. Alcançar 18 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para os itens D1.4, D2.3.1, D2.3.2, D.2.3.3 até dezembro de 2025. 2026: Alcançar 25 pontos na avaliação de Prevenção e Enfrentamento da Violência, do Assédio e de Todas as Formas de Discriminação para o item D4.1, até dezembro de 2026.
		Índice de Promoção da Equidade Racial da Justiça do Trabalho (IPERJT) <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2026</i>	Meta Específica 2 da Justiça do Trabalho: Aumentar o índice de Promoção da Equidade Racial (IPERJT) em 5% em relação ao desempenho de 2025, ou alcançar, no mínimo, 50% da pontuação geral do IPERJT.
	10. Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Índice de processos judiciais eletrônicos – IPJE <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021</i>	Meta Nacional 11 de 2021: Alcançar 100% de processos judiciais eletrônicos em relação ao acervo total.
		Índice de transformação digital - ITD <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2022</i>	Meta Nacional 10 de 2022: Implementar, durante o ano de 2022, as ações do Programa Justiça 4.0 nas unidades jurisdicionais do tribunal.
		iGovTic – JUD <i>Origem: CNJ</i> <i>Vigência: 2021 -2026</i>	2021: ≥60% 2022: ≥70% 2023: ≥80% 2024 e 2025: ≥90% 2026: ≥95%

Indicadores e Metas do Plano Estratégico Institucional do TRT da 11ª Região — Ciclo 2021 a 2026

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Indicador	Meta
Aprendizado e Crescimento	10. Aprimorar a governança de TIC e a proteção de dados	Índice de conformidade da Integridade e segurança dos sistemas e das bases de dados - ICISBD <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2021-2024</i>	2021, 2022, 2023 e 2024: ≥50%
		Índice de conformidade com a privacidade e proteção de dados dos usuários – ICPPDU <i>Origem: CSJT</i> <i>Vigência: 2025 -2026</i>	2025: Linha de base. 2026: Alcançar, no Indicador de Maturidade de Privacidade (iPriv) do Programa de Avaliação de Maturidade de Segurança Cibernética e Privacidade para a Justiça do Trabalho, nível superior ao aferido em 2025 ou manter nível igual ou superior a 4.
		Índice de satisfação com os sistemas de TIC – ISTIC <i>Origem: TRT11</i> <i>Vigência: 2021-2026</i>	2021 e 2022: ≥60% 2023: ≥65% 2024: ≥70% 2025: ≥75% 2026: ≥80%

RESULTADOS DOS INDICADORES

Os resultados dos indicadores constantes neste Plano Estratégico Institucional podem ser consultados nos documentos intitulados Resultados do Planejamento Estratégico Institucional referentes a cada exercício, disponíveis no Portal da Transparência, na aba Gestão.

INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

Nos termos do item 8 do Anexo I da Resolução CSJT nº 387/2024 (Guia MGE), o Tribunal deve instituir um Portfólio de Iniciativas Locais, a ser aprovado até o segundo ano do ciclo estratégico e revisado, no mínimo, a cada dois anos.

Esse portfólio é composto por iniciativas temáticas e estratégicas, cuja definição envolve a participação das unidades administrativas e judiciárias, sendo posteriormente submetidas à aprovação da Presidência. Devem, ainda, ser incorporadas ao portfólio as iniciativas nacionais de caráter obrigatório.

Nesse contexto, destaca-se o Plano de Gestão da Presidência (PGP) como principal instrumento de desdobramento tático da estratégia institucional. No âmbito do PGP, a Presidência define, a cada biênio, as prioridades da gestão — denominadas Eixos da Administração ou Eixos da Gestão —, que orientam a atuação institucional e funcionam, na prática, como programas, por agregarem iniciativas inter-relacionadas.

A partir desses eixos, os gestores das unidades administrativas e judiciais apresentam propostas de iniciativas, as quais são previamente analisadas pela Secretaria de Governança e Gestão Estratégica (SEGGEST), com o apoio da Divisão de Projetos e Iniciativas Nacionais (DIPIN), quanto ao atendimento aos requisitos metodológicos de projetos. Posteriormente, tais propostas são submetidas à apreciação da Presidência na primeira Reunião de Análise Estratégica (RAE) do ano, ocasião em que são prestados esclarecimentos e realizados os ajustes necessários para sua validação e aprovação.

Nas reuniões subsequentes, os gestores acompanham a execução das iniciativas estratégicas, prestando contas de seu andamento, apresentando eventuais desafios e, quando necessário, solicitando apoio da alta administração, especialmente quanto à manutenção dos projetos e à sua viabilidade institucional, técnica e econômica. Ressalta-se que o acompanhamento não se restringe às RAEs, sendo contínua a interlocução com a Presidência ao longo do período, muitas vezes mediada pela Juízo Auxiliar da Presidência.

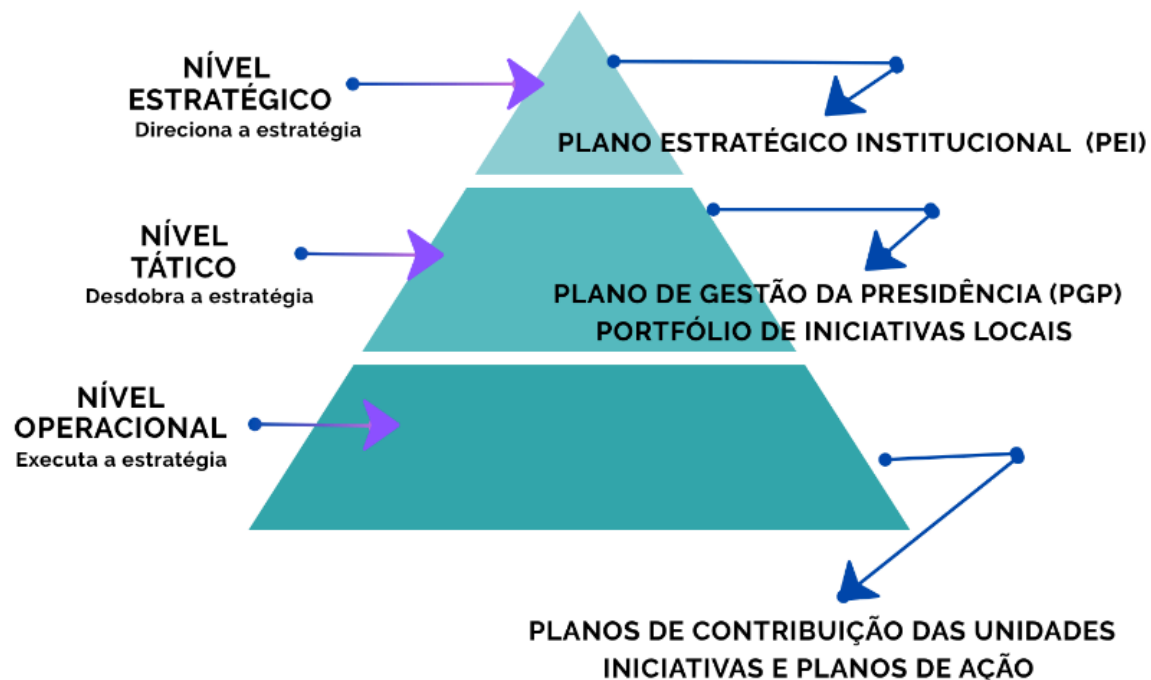
O portfólio de Iniciativas Locais, consolidado nos Planos de Gestão da Presidência dos ciclos 2020–2022, 2022–2024 e 2024–2026, encontra-se disponível no portal institucional, na área de Gestão Estratégica, juntamente com os respectivos relatórios de acompanhamento.



PLANO DE GESTÃO DA PRESIDÊNCIA

Principal instrumento de desdobramento tático da estratégia institucional do TRT-11.

DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA INSTITUCIONAL



O Plano de Gestão da Presidência (PGP) representa o principal instrumento de desdobramento tático da estratégia no TRT-11, estruturando as iniciativas institucionais a partir dos Eixos de Gestão definidos pela Administração. Essas iniciativas compõem o Portfólio de Iniciativas Locais e orientam a atuação das unidades para o alcance dos objetivos estratégicos estabelecidos no Plano Estratégico Institucional.

DESDOBRAMENTO DA ESTRATÉGIA

Nos termos da Resolução CSJT nº 387/2024, o desdobramento da estratégia organizacional ocorre por meio de planos de contribuição, que consistem em instrumentos voltados à definição da forma de atuação das unidades para o alcance dos objetivos estratégicos e das metas institucionais.

A operacionalização da estratégia exige atuação articulada entre os diferentes níveis organizacionais, por meio de um processo de planejamento coordenado e interdependente. Nesse contexto, os planos de contribuição podem assumir diferentes níveis de abrangência e detalhamento, contemplando tanto a organização como um todo quanto áreas temáticas e unidades específicas, considerados distintos horizontes temporais.

No âmbito nacional, os planos de contribuição situam-se no nível tático da estratégia, tendo por finalidade apoiar o cumprimento dos objetivos e metas do Planejamento Estratégico da Justiça do Trabalho. Inserem-se nesse contexto os planos de contribuição relacionados às temáticas de tecnologia da informação, gestão de pessoas, comunicação institucional e gestão orçamentária.

Em nível local, o Plano de Gestão da Presidência (PGP) constitui o principal instrumento de desdobramento tático da estratégia institucional, no qual se organizam as iniciativas vinculadas aos Eixos Prioritários de Gestão definidos pela Presidência, que orientam a atuação institucional e estruturam o Portfólio de Iniciativas Locais.

Ressalta-se, ainda, o papel central da alta administração no processo de gestão estratégica, uma vez que o dirigente máximo atua como principal responsável pela formulação da estratégia, bem como por sua execução e pelos resultados alcançados. Nesse contexto, a adoção do Plano de Gestão da Presidência (PGP), com periodicidade bienal, confere maior dinamismo ao Plano Estratégico Institucional do TRT-11, ao possibilitar a atualização contínua do portfólio de iniciativas estratégicas. Registra-se que o referido portfólio pode ser revisto ao longo do biênio, de modo a assegurar a aderência da estratégia às dinâmicas do ambiente institucional e externo, mediante reavaliações periódicas e a adoção de ajustes ou medidas corretivas, inclusive com a inclusão ou exclusão de iniciativas.

No nível operacional, as unidades contribuem para o desdobramento da estratégia por meio da proposição e execução de iniciativas e, quando aplicável, pela definição de objetivos de contribuição, indicadores e metas vinculados às temáticas sob sua responsabilidade. Tais ações podem se estruturar na forma de planos de ação, caracterizados como conjuntos de atividades planejadas, com menor grau de complexidade e esforço em relação a projetos, voltadas ao alcance de resultados específicos e distintas das operações continuadas, repetitivas ou de rotina.

EXECUÇÃO E MONITORAMENTO

A execução da estratégia institucional ocorre por meio da concretização das iniciativas do Portfólio de Iniciativas Locais, com destaque para o acompanhamento dos projetos vinculados ao Plano de Gestão da Presidência (PGP), conforme os ciclos vigentes:

45

PGP 2020–2022 · PROJETOS

42

PGP 2022–2024 · PROJETOS

55

PGP 2024–2026 · PROJETOS

Ressalta-se que o quantitativo de projetos do atual PGP poderá sofrer alterações ao longo do período, em razão da dinâmica de inclusão, revisão ou descontinuidade de iniciativas estratégicas.

A metodologia e os instrumentos para a execução e gestão do Portfólio de Iniciativas Locais são definidos pelo próprio Tribunal, observadas as diretrizes estabelecidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), em especial as disposições da Resolução CSJT nº 387, de 30 de agosto de 2024.

O monitoramento da estratégia é realizado por meio da avaliação do desempenho dos objetivos estratégicos, indicadores, metas e iniciativas, bem como pelo acompanhamento sistemático em reuniões operacionais e táticas das unidades e nas Reuniões de Análise da Estratégia (RAE), realizadas, no mínimo, três vezes ao ano.

O acompanhamento contínuo ocorre por meio da interlocução permanente entre as unidades e a alta administração, favorecendo a adoção tempestiva de ajustes e o adequado desenvolvimento das iniciativas estratégicas.

**RAE · REUNIÕES DE ANÁLISE DA ESTRATÉGIA****No mínimo 3 vezes ao ano, articulando unidades e alta administração.**

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

DIREÇÃO · BIÊNIO 2024-2026

PRESIDENTE

Desembargador

Jorge Alvaro Marques Guedes

VICE-PRESIDENTE

Desembargador

David Alves de Mello Júnior

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador

Alberto Bezerra de Melo



Da esquerda para a direita: Corregedor Regional, Presidente e Vice-Presidente do TRT da 11ª Região.

MEMBROS DO TRIBUNAL

Desembargadores e Desembargadoras do Trabalho que compõem o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região.

DESEMBARGADORES E DESEMBARGADORAS

DESEMBARGADORA

Solange Maria Santiago Moraes

Diretora do Centro de Memória (CEMEJ)

DESEMBARGADORA

Eleonora de Souza Saunier

DESEMBARGADORA

Ormy da Conceição Dias Bentes

Ouvidora

DESEMBARGADOR

Lairto José Veloso

DESEMBARGADOR

Audaliphal Hildebrando da Silva

DESEMBARGADORA

Ruth Barbosa Sampaio

*Diretora da Escola Judicial e Coordenadora do NUPEMEC e
CEJUSC de 2º Grau*

DESEMBARGADORA

Maria de Fátima Neves Lopes

DESEMBARGADOR

José Dantas de Góes

DESEMBARGADORA

Márcia Nunes da Silva Bessa

DESEMBARGADORA

Joicilene Jerônimo Portela

DESEMBARGADORA

Eulaide Maria Vilela Lins

Vice-Ouvidora e Ouvidora da Mulher

JUÍZES AUXILIARES

Magistrados de 1º grau designados para auxiliar a Presidência e a Corregedoria Regional do Tribunal.

JUÍZES AUXILIARES

JUÍZA AUXILIAR DA PRESIDÊNCIA

Juíza Titular da Vara do Trabalho de Tabatinga

Carla Priscilla Silva Nobre

JUIZ AUXILIAR DA CORREGEDORIA

Juiz Titular da Vara do Trabalho de Tefé (AM)

Alexandro Silva Alves

GESTORES DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS

Servidores responsáveis pela direção das secretarias, coordenadorias, assessorias, divisões, seções e núcleos do Tribunal.

UNIDADES ADMINISTRATIVAS · 1 DE 3

SECRETARIA-GERAL DA PRESIDÊNCIA Gesla Lima Silva	DIRETORIA-GERAL Ildefonso Rocha de Souza	SECRETARIA-GERAL JUDICIÁRIA Gabriela Maria Aragão Nery
SECRETARIA DE EXECUÇÃO DA FAZENDA PÚBLICA – PRECATÓRIOS Glaucia de Oliveira Bezerra Silva	SECRETARIA DA CORREGEDORIA Bruno de Souza Cavalcante	SECRETARIA DO TRIBUNAL PLENO E SEÇÕES ESPECIALIZADAS Analúcia Bonfim D'Oliveira Lima
SECRETARIA DE GOVERNANÇA E GESTÃO ESTRATÉGICA Mônica Lopes Sobreira Leite	SECRETARIA DE AUDITORIA Eduardo Rodrigues da Cruz	SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO Aldo José Pereira Rodrigues
SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS Alfredo Melo da Silva	SECRETARIA DE ORÇAMENTO E FINANÇAS Luana Jóia de Figueiredo Costa Balbino	SECRETARIA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÕES Matheus Gibram Campos
SECRETARIA DA ESCOLA JUDICIAL Rejane de Aragão Oliveira	SECRETARIA DE APOIO JURÍDICO-ADMINISTRATIVO José de Arimathea Matias Fernandes	COORDENADORIA DO NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE DISPUTAS Andressa Lorena Machado Tavares
COORDENADORIA DE APOIO AOS SISTEMAS PJE E E-GESTÃO Ricardo Henrique Alves de Carvalho	COORDENADORIA DO CENTRO DE MEMÓRIA Cynthia Maria Donadio Ribeiro	COORDENADORIA DE POLÍCIA JUDICIAL Nelson Machado de Barros
COORDENADORIA DE SAÚDE Bruno Carneiro Pinheiro	COORDENADORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL Andreia Cristina de Almeida Nunes	COORDENADORIA DE CERIMONIAL Lenúbia Alcântara Abdel Aziz

GESTORES DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS

UNIDADES ADMINISTRATIVAS · 2 DE 3

COORDENADORIA DE MANUTENÇÃO E PROJETOS

Jurandir da Conceição Santos Filho

COORDENADORIA DE GOVERNANÇA DE CONTRATAÇÕES E OBRAS

Bárbara Andreza Pedrosa de Oliveira Pacheco

COORDENADORIA DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

Lara Simone Chaves dos Santos

COORDENADORIA DE MATERIAL E LOGÍSTICA

Ione da Costa Souza

COORDENADORIA DE PAGAMENTOS

José Carlos Cunha Carvalho

COORDENADORIA DE GESTÃO DE PAGAMENTO DE PESSOAL

Gláucia Viviane de Oliveira Rebouças

COORDENADORIA DE GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Lucas Ribeiro Prado

COORDENADORIA DE GESTÃO DAS INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

Rayson Carvalho da Silva

COORDENADORIA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO, OPERAÇÃO E SUPORTE

Ana Carolina Cabrinha Gama

ASSESSORIA DE GOVERNANÇA DE GESTÃO DE PESSOAS

Keine Barbosa Bezerra do Valle

ASSESSORIA DE INTEGRIDADE E GESTÃO DE RISCOS

Matheus de Jesus Carvalho Moura

DIVISÃO DE EXECUÇÃO CONCENTRADA

Cristina Marinho da Cruz

DIVISÃO DE PESQUISA PATRIMONIAL

Laura Driele Gomes Melo Barbosa Lindoso e Lima

DIVISÃO DE PASSAGENS E DIÁRIAS

José Carlos Pereira Campos

DIVISÃO DE APOIO EXTERNO INSTITUCIONAL

TC PM Ailton Luiz dos Santos

DIVISÃO DE SISTEMA DE INFORMAÇÃO

Evandro Video de Souza Junio

DIVISÃO DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Jean Ricardo de Oliveira Rebouças

DIVISÃO DE COOPERAÇÃO JUDICIÁRIA

Vicente Fernandes Tino

DIVISÃO DE CONTADORIA JUDICIÁRIA

Horácio Bianchi Ramalho de Castro

DIVISÃO DE PROJETOS E INICIATIVAS NACIONAIS

Winder Jane Moreira Silva

DIVISÃO DE INICIATIVAS NACIONAIS E GOVERNANÇA DE TIC

Miguel Paiva Teixeira

GESTORES DAS UNIDADES ADMINISTRATIVAS

UNIDADES ADMINISTRATIVAS · 3 DE 3

DIVISÃO DO LABORATÓRIO DE INOVAÇÃO, INTELIGÊNCIA E
OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (LIODS)

Hylace Miranda Braga

SEÇÃO DE GESTÃO SOCIOAMBIENTAL, ACESSIBILIDADE E
INCLUSÃO

Líndice Cristina Prata de Oliveira

SEÇÃO DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Camila Célia Mirão Lima de Jesus

SEÇÃO DE MAGISTRADOS

Sandra Farias de Souza Bentes

NÚCLEO DE ENGENHARIA E ARQUITETURA

José Ricardo Ribeiro dos Santos

