



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

**PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO**
2010 - 2014



Brasil. Tribunal Regional do Trabalho Região, 16ª

Planejamento estratégico: 2010– 2014. – São Luís: O Tribunal, 2009.

56 p.; il.

1. Planejamento estratégico – TRT da 16ª Região. 2. Planejamento Estratégico: 2010 - 2014. I. Título.

CDU 65.012.2:347.998.4 (812.1)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva
Presidente

Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo
Vice-Presidente e Corregedora

Desembargadores

Alcebíades Tavares Dantas

Américo Bedê Freire

José Evandro de Souza

Gerson de Oliveira Costa Filho

Luiz Cosmo da Silva Júnior

James Magno Araújo Farias



JUIZES TITULARES

Solange Cristina Passos de Castro Cordeiro
Amílcar Gonçalves Rocha
Francisco José de Carvalho Neto
Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes
Paulo Sérgio Mont'Alverne Frota
Noélia Maria Cavalcanti Martins e Rocha
Juacema Aguiar Costa
Maria do Socorro Almeida de Sousa
Francisco Tarcísio Almeida de Araújo
Noélia Mota da Silva
Higino Diomedes Galvão
Antônio de Pádua Muniz Corrêa
Manoel Lopes Veloso Sobrinho
Francisco José Campelo Galvão
Maria da Conceição Meirelles Mendes
Rui Oliveira de Castro Vieira
Liliana Maria Ferreira Soares Bouéres
Manoel Joaquim Neto
Érico Renato Serra Cordeiro
Bruno de Carvalho Montejunas

JUIZES SUBSTITUTOS

Leonardo Henrique Ferreira
Fernanda Franklin da Costa Ramos Belfort
Érika Guimarães Gonçalves Septímio
Nelson Robson Costa de Souza
Carlos Eduardo Evangelista Batista dos Santos
Liliane de Lima Silva
Luciane Rodrigues do Rêgo Monteiro Sobral
Marcia Suely Correa Moraes
Maurílio Ricardo Neris
Carlos Gustavo Brito Castro
Carolina Burlamaqui Carvalho
Fábio Ribeiro Sousa
Jaime Luis Bezerra Araujo
Elzenir Lauande Franco
Gabrielle Amado Boumann
João Henrique Gayoso e Almendra
Roberta de Melo Carvalho
Francisco Xavier de Andrade Filho
Fernando Luiz Duarte Barboza
Mario Lúcio Batigniani
Alisson Almeida de Lucena
Jean Fábio Almeida de Oliveira
Eduardo Batista Vargas
Ângela Cristina Carvalho Mota Luna
Joanna D'Arck Sanches da Silva Ribeiro



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16ª REGIÃO

Grupos de trabalho responsáveis pela implantação, execução e acompanhamento do Planejamento Estratégico do TRT da 16ª Região (Conforme ATO G.P. Nº 231/2009 e ATO G.P. Nº 30/2010).

GRUPO DE LÍDERES

Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva
Presidente

Desembargadora Ilka Esdra Silva Araújo
Vice-Presidente e Corregedora

Desembargador Luiz Cosmo da Silva Júnior
Magistrado de 2º grau, indicado pela Presidência

Desembargador James Magno Araújo Farias
Magistrado de 2º grau, indicado pela AMATRA XVI

Juíza Liliana Maria Ferreira Soares Bouéres
Juíza Auxiliar da Presidência responsável pelo Planejamento Estratégico

Juiz Carlos Gustavo Brito Castro
Magistrado de 1º grau, indicado pela AMATRA XVI

Elizabeth do Carmo Salgado Leite de Menezes
Secretária-Geral da Presidência

Júlio César Guimarães
Diretor Geral

GRUPO DE LÍDERES AMPLIADO

Desembargador Luiz Cosmo da Silva Júnior
Magistrado de 2º grau, indicado pela Presidência

Desembargador James Magno Araújo Farias
Magistrado de 2º grau, indicado pela AMATRA XVI

Juíza Liliana Maria Ferreira Soares Bouéres
Juíza Auxiliar da Presidência responsável pelo Planejamento Estratégico

Juiz Carlos Gustavo Brito Castro
Magistrado de 1º grau, indicado pela AMATRA XVI

Elizabeth do Carmo Salgado Leite de Menezes
Secretária-Geral da Presidência

Márcia Lúcia Lopes de Miranda
Assessora Jurídica da Presidência

Júlio César Guimarães
Diretor-Geral

Gisélia Castro Silva
Chefe do Serviço de Planejamento

Gabriela Carvalho Gaspar de Barros Bello
Diretora de Pessoal

Ary Arruda Gomes de Sá Filho
Diretor de Informática

Flávia Regina Rego Cordeiro
Diretora de Orçamento e Finanças

Edvânia Kátia Sousa Silva
Chefe do Serviço de Comunicação



ELABORADORES DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Márcia Andrea Farias da Silva
Desembargadora Presidente

Liliana Maria Ferreira Soares Bouéres
Juíza Auxiliar da Presidência responsável pelo Planejamento Estratégico

Luciana Dória de Medeiros Chaves
Juíza do Trabalho Substituta

Elizabeth do Carmo Salgado Leite Menezes
Secretária Geral da Presidência

Adriana Sousa Lima
Gabinete da Presidência

Ana Tereza Araujo Dias
Corregedoria

Danielly da Silva Gualberto
Distribuição do Fórum Astolfo Serra

Edvânia Kátia Sousa Silva
Serviço de Comunicação

Gisélia Castro Silva
Serviço de Planejamento

Ludgard Santos Ricci
Serviço de Planejamento

Margareth de Castro Morais
Setor Gráfico

Rosely Belo Ribeiro Vieira
Serviço de Saúde



“As organizações focadas na estratégia exigem que todos os empregados compreendam a estratégia e conduzam suas tarefas cotidianas de modo a contribuir para o êxito da estratégia.”

David P. Kaplan e Robert S. Norton



| | |
|----------------------------------|----|
| Apresentação | 13 |
| Logomarca | 15 |
| Planejamento Estratégico | 16 |
| Metodologia | 17 |
| Mapa Estratégico | 18 |
| Entenda o Mapa Estratégico | 19 |
| Sociedade | 20 |
| Processos Internos | 22 |
| Recursos | 24 |
| Temas Estratégicos | 25 |
| Objetivos Estratégicos | 26 |
| Indicadores e Metas | 27 |
| Projetos | 52 |
| Considerações Finais | 53 |



APRESENTAÇÃO



A elaboração do Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, para os próximos cinco anos, e a sua aprovação, por unanimidade, pelo Tribunal Pleno representou marco inicial muito importante na implantação e execução de uma nova forma de atuação administrativa e jurisdicional.

Agora se tem um caminho certo a seguir, a mesma direção a ser tomada por todos os magistrados e servidores no desenvolvimento das atividades jurisdicionais e administrativas, sempre buscando cumprir a missão da Instituição, realizar Justiça no âmbito trabalhista, pretendendo, a cada dia, consolidar este Tribunal como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania.

Há inúmeros desafios. Entre eles, modernizar a Instituição; promover o alinhamento e a integração de todas as unidades e a permanente atualização dos sistemas de informação; igualar os serviços judiciários, tanto nas Varas do interior quanto nas Varas da capital; racionalizar, padronizar e aprimorar continuamente os procedimentos administrativos e judiciais, com a gestão de processos, com o objetivo precípua de conceder a prestação jurisdicional com mais celeridade, eficiência e efetividade; facilitar o acesso do cidadão ao sistema judiciário trabalhista; fortalecer a imagem deste Regional e suas relações com outros Poderes e instituições; promover a responsabilidade social e ambiental; tornar a administração mais transparente e manter em alta a nossa credibilidade junto à sociedade.

Além disso, é indispensável capacitar, ainda mais, magistrados e servidores; promover a educação corporativa, desenvolvendo conhecimento, habilidade e atitudes; buscar a melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida; garantir a infra-estrutura física e material apropriada; aumentar os investimentos em informática; assegurar recursos orçamentários necessários; otimizar a gestão de custos e ser ágil nas decisões.

Conscientes de onde queremos chegar, torna-se mais fácil planejar, implantar e executar ações estratégicas necessárias para atingir os nossos objetivos. Para tanto, é imprescindível criar e desenvolver, urgentemente, uma cultura de aplicação dos conceitos de planejamento estratégico para o nosso Tribunal. Pois, as instituições mais eficientes são aquelas que planejam, que lideram mudanças, que criam e aprimoram novos procedimentos com o fito de atingir sua missão institucional.

Estamos diante de uma tarefa árdua, que demanda o empenho de todos. Pois, é certo que as mudanças aqui planejadas só serão possíveis com o alinhamento de todos os recursos e unidades organizacionais, com a colaboração e o empenho de todos os magistrados e servidores. Porquanto, a estratégia implica movimento da Instituição de sua situação atual para outra no futuro, previsível e desejável, mas incerta.

Por esta razão, o planejamento estratégico deve ser compartilhado com toda a organização, em todos os seus níveis, para que ocorra uma efetiva transformação organizacional. Deve também ser usado pelos líderes como uma ferramenta segura para tomada de decisões, tornando-os aptos a agirem com iniciativa, de forma pró-ativa.

Alcançar os objetivos aqui lançados depende do engajamento e do esforço de todos nós. Precisamos do trabalho, do conhecimento, da inovação e da criatividade de todos, pois estes têm sido o diferencial para o sucesso de muitos nas últimas décadas. Nós somos os instrumentos essenciais ao desenvolvimento e ao aprimoramento desta Instituição. Temos de somar nossas competências para multiplicar os resultados almejados. Por isso, eu conclamo todos a participar. Afinal, esta Justiça é da sociedade, é nossa, é sua.

Márcia Andrea Farias da Silva
Desembargadora Presidente



LOGOMARCA



A logomarca do TRT16 Estratégico, nome dado ao Planejamento Estratégico desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região surgiu a partir da ideia de usar formas que representassem construção, diversidade, integração e meta.

Para isso, usou-se a figura de uma peça de jogo conhecido como “quebra-cabeça” ou “puzzle” (palavra em inglês que pode ser traduzida como tentar resolver) que reúne todas essas características.

As quatro peças em diferentes cores representam as pessoas e o meio envolvidos na realização no planejamento que são: os Desembargadores e os Juizes do Trabalho (vermelho); os servidores (azul); a sociedade (amarelo); e o meio ambiente (verde).

As setas externas e internas representam o dinamismo do processo de elaboração das diretrizes e também o resultado da aplicação das ações definidas, demonstrando, nas formas que se encaixam, que os grupos e o meio envolvidos são, ao mesmo tempo, colaboradores e beneficiados do Planejamento Estratégico.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO



Planejamento Estratégico é um processo gerencial inovador através do qual se objetiva traduzir a estratégia de uma empresa ou organização em termos operacionais. Consiste em um ciclo fechado, no qual cada elemento influencia todos os demais.

A utilização desse sistema representa um avanço no gerenciamento das organizações e traz excelentes resultados quando bem aplicado. Auxilia tanto na tomada de decisões quanto na organização das atividades necessárias à execução destas decisões.

O planejamento da estratégia começa com a definição de uma missão que é o propósito da organização; com a escolha dos valores que nortearão suas ações e as aspirações quanto aos resultados a serem obtidos no futuro (visão).

Em seguida, há um estudo dos fatores internos e externos influenciadores da atuação da instituição, com o fim de diagnosticar a sua situação e detectar as questões-chave, com seus pontos fracos e pontos fortes.

A partir desse resultado, segue-se para uma definição da estratégica em si, com a proposição de novas estratégias transformacionais, para que ocorra uma mudança em toda a organização.



O Planejamento Estratégico do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região foi elaborado com base na metodologia do *Balanced Scorecard-BSC* (Indicadores de Desempenho Balanceado), sistema de gerenciamento de medição e desempenho, concebido por David P. Norton e Robert S. Kaplan, professores da Universidade de Havard, no início da década de 90. Esta ferramenta é utilizada mundialmente, tanto no setor público como no setor privado, e traduz a estratégia da organização em objetivos de desempenho, medidas, metas e iniciativas.

Além de ser um eficaz sistema de medição, o *BSC* é principalmente um sistema de gerenciamento estratégico e um instrumento de comunicação, através do qual toda a instituição começa a desenvolver suas ações para se alcançar o mesmo objetivo comum.

Como no setor público não se objetiva o lucro, mas sim a eficiência da prestação de serviços e a satisfação do cliente, a missão, o porquê da existência da organização governamental, e a visão de futuro, o fim que a organização pretende atingir, deve vir no ápice do sistema do *Scorecard* e, somente a partir deles, desenvolvem-se todas as demais ações institucionais, traduzidas nos objetivos estratégicos, nas medidas de desempenho, nas metas e ações para que se cumpra a estratégia perseguida.

O modelo do *BSC* é representado por categorias de objetivos mensuráveis, denominadas perspectivas, que focalizam um determinado aspecto do desempenho organizacional. Dentro de cada perspectiva, são agrupados diversos objetivos estratégicos, descrição do que deve ser alcançado para o êxito da missão e visão de futuro, elencados sob diversos temas estratégicos.

Traçado este mapa, são escolhidos os indicadores de desempenho, ou seja, a forma como será medido e acompanhado o sucesso do alcance do objetivo estratégico. Depois são fixadas as metas para motivar e incentivar o desempenho correto, e as iniciativas estratégicas, consubstanciadas em projetos, processos e planos de ação de curto, médio e longo prazo, que descrevem como uma meta será atingida. Efetivar o alinhamento do planejamento estratégico com as ações operacionais da Instituição constitui o principal objetivo desta sistemática.

MAPA ESTRATÉGICO





ENTENDA O MAPA ESTRATÉGICO

O Mapa Estratégico é a representação gráfica que evidencia os desafios que o TRT 16ª Região terá de superar para concretizar sua missão institucional (razão de ser da organização), qual seja, a de *realizar justiça no âmbito trabalhista* e cumprir sua visão de futuro (o que a instituição pretende ser), que é *consolidar-se como instrumento efetivo de justiça, paz social e cidadania*. Permeando toda essa atividade, foram escolhidos 12 (doze) valores institucionais, princípios que deverão nortear as ações de toda a Instituição.

A execução da estratégia foi sistematizada em três perspectivas: a da Sociedade, em que temos a Missão, Visão de Futuro e os Valores Institucionais; a dos Processos Internos, em que está inclusa a nossa forma de agir; e, a dos Recursos, em que está nossa estrutura física, humana e financeira.

As perspectivas de Processos Internos e Recursos, por sua vez, estabelecem 08 (oito) temas centrais, que são: Eficiência Operacional, Acesso à Justiça e à Efetividade, Responsabilidade Social e Ambiental, Alinhamento e Integração, Política Institucional, Gestão de Pessoas, Infraestrutura e Tecnologia e Orçamento. Dentro destes temas, há 17 (dezessete) objetivos estratégicos, que nortearão as atividades institucionais nos próximos 05 (cinco) anos.

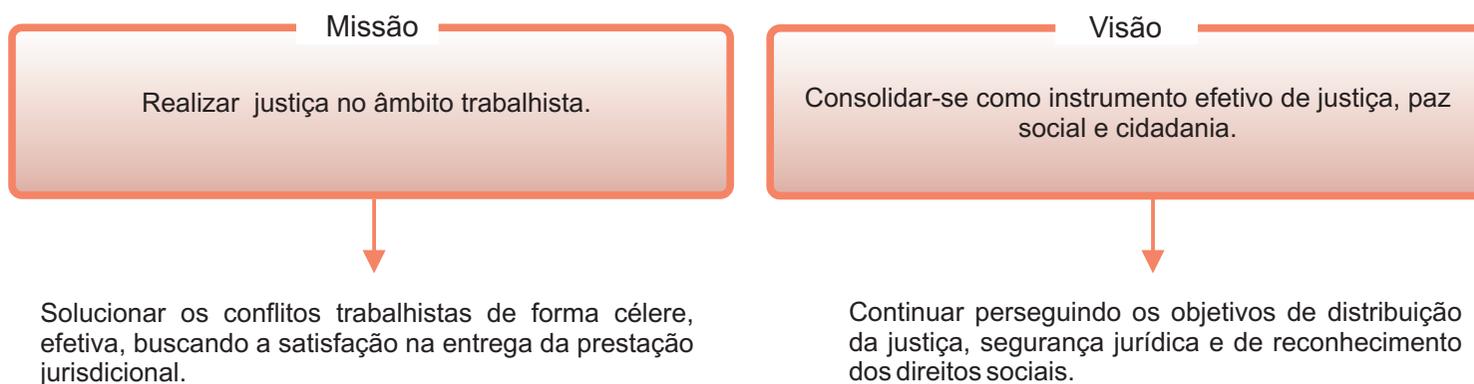
PERSPECTIVAS DO MAPA ESTRATÉGICO TRT'16



SOCIEDADE



A perspectiva “Sociedade” aparece no topo do mapa, para demonstrar o comprometimento do TRT 16ª Região, por meio da prestação de serviços públicos, com a efetividade da justiça, contribuindo, dessa forma, para a paz social e a cidadania.





Valores Institucionais

Acessibilidade

Celeridade

Comprometimento

Credibilidade

Efetividade

Ética

Inovação

Modernidade

Qualidade

Responsabilidade
Social e Ambiental

Transparência

Valorização das
Pessoas



ACESSIBILIDADE - Garantir aos usuários, internos e externos, o acesso a serviços e informações de maneira simplificada, com qualidade, rapidez e respeito aos direitos de cidadania;

CELERIDADE - Atuar de modo ágil na prestação jurisdicional e de serviços;

COMPROMETIMENTO - Agir com dedicação, urbanidade e zelo no cumprimento da missão institucional;

CREDIBILIDADE - Manter a confiança da sociedade como Instituição eficiente na prestação jurisdicional;

EFETIVIDADE - Assegurar o resultado dos serviços buscados pelos cidadãos-usuários;

ÉTICA - Agir norteado pela independência, imparcialidade, honestidade, impessoalidade e moralidade;

INOVAÇÃO - Empreender soluções criativas para a melhoria contínua da prestação de serviços;

MODERNIDADE - Promover a atualização constante das tecnologias de informação e comunicação;

QUALIDADE - Entrega de serviços visando à satisfação do seu público, agregando valor ao desempenho do Tribunal, tendo por base o atendimento às necessidades explícitas e implícitas dos clientes;

RESPONSABILIDADE SOCIAL E AMBIENTAL - Contribuir tanto para o exercício da cidadania quanto para a preservação do meio ambiente;

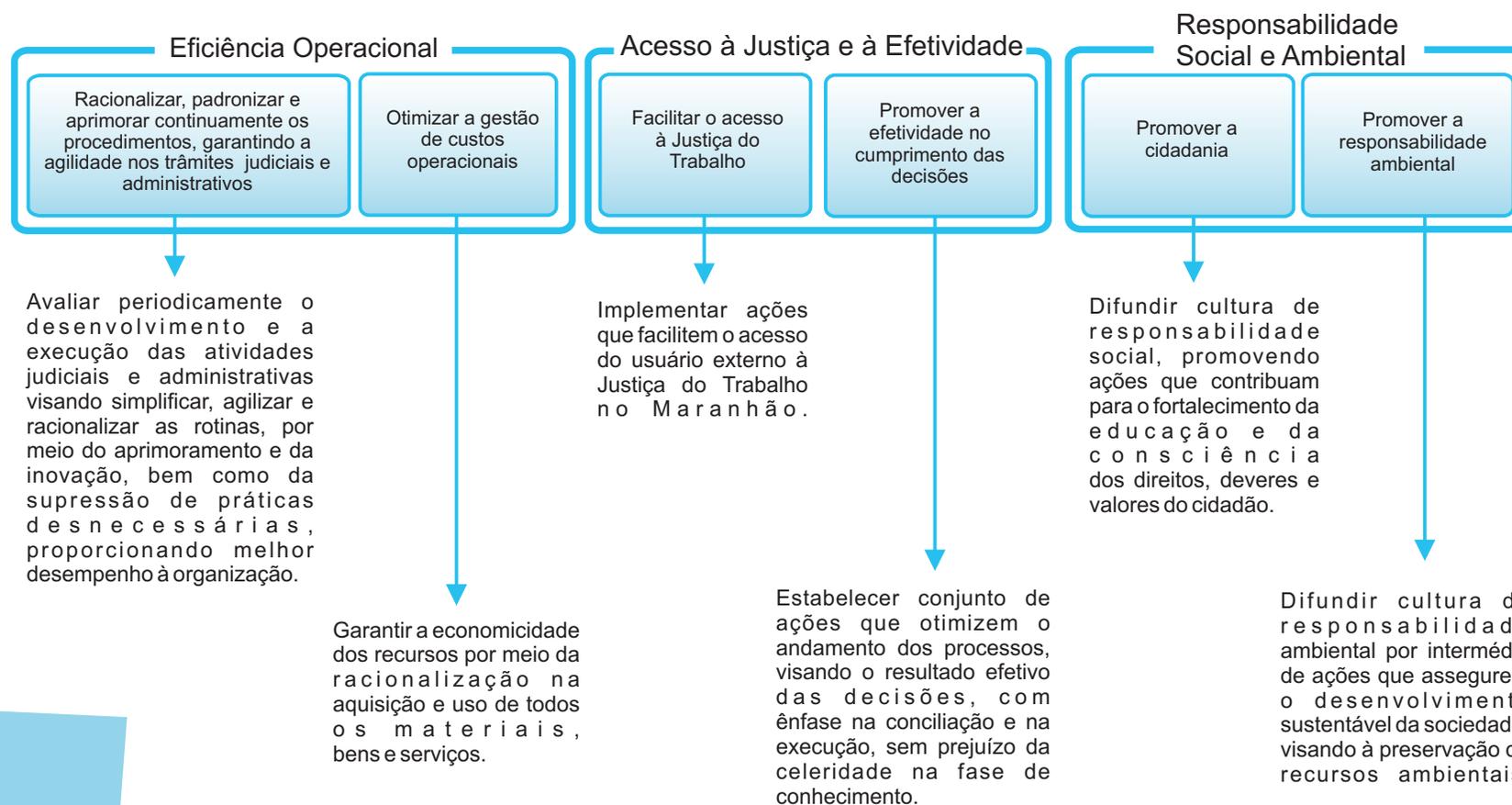
TRANSPARÊNCIA - Pôr à disposição da sociedade os atos praticados pela instituição, de forma clara e concisa;

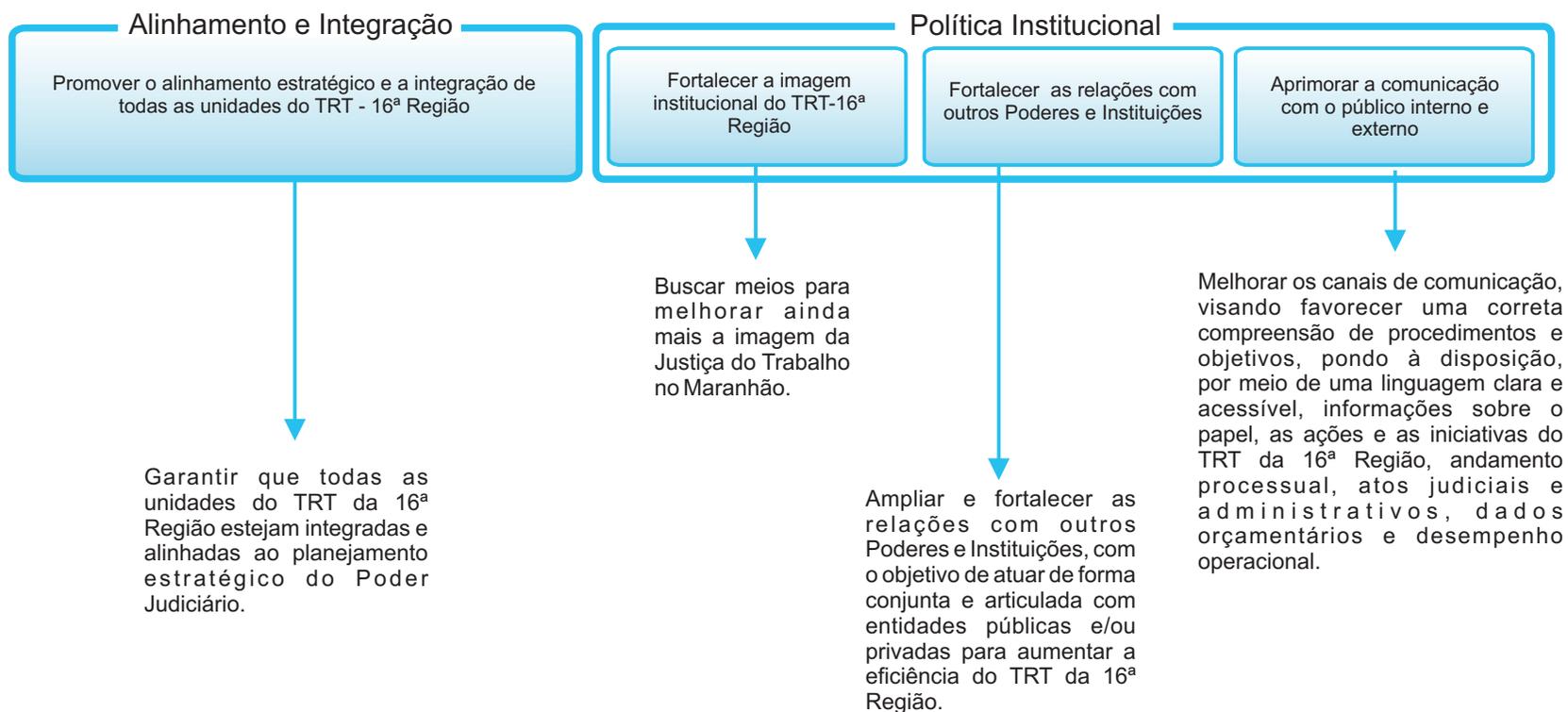
VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS - Nortear ações com base no princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo relações humanizadas e o reconhecimento decorrente do exercício profissional.

PROCESSOS INTERNOS



Para cumprir o compromisso com a sociedade, o TRT do Maranhão terá que ser ainda mais eficiente, promover a racionalização dos trâmites processuais e otimizar os custos operacionais; tornar mais fácil o acesso do cidadão à Justiça do Trabalho e conceder maior efetividade e celeridade à prestação jurisdicional. E, ainda, desenvolver uma política institucional, visando fortalecer sua imagem e aprimorar a comunicação interna e externa; efetivar o alinhamento estratégico e a integração da instituição, bem como, promover a cidadania e a responsabilidade ambiental.

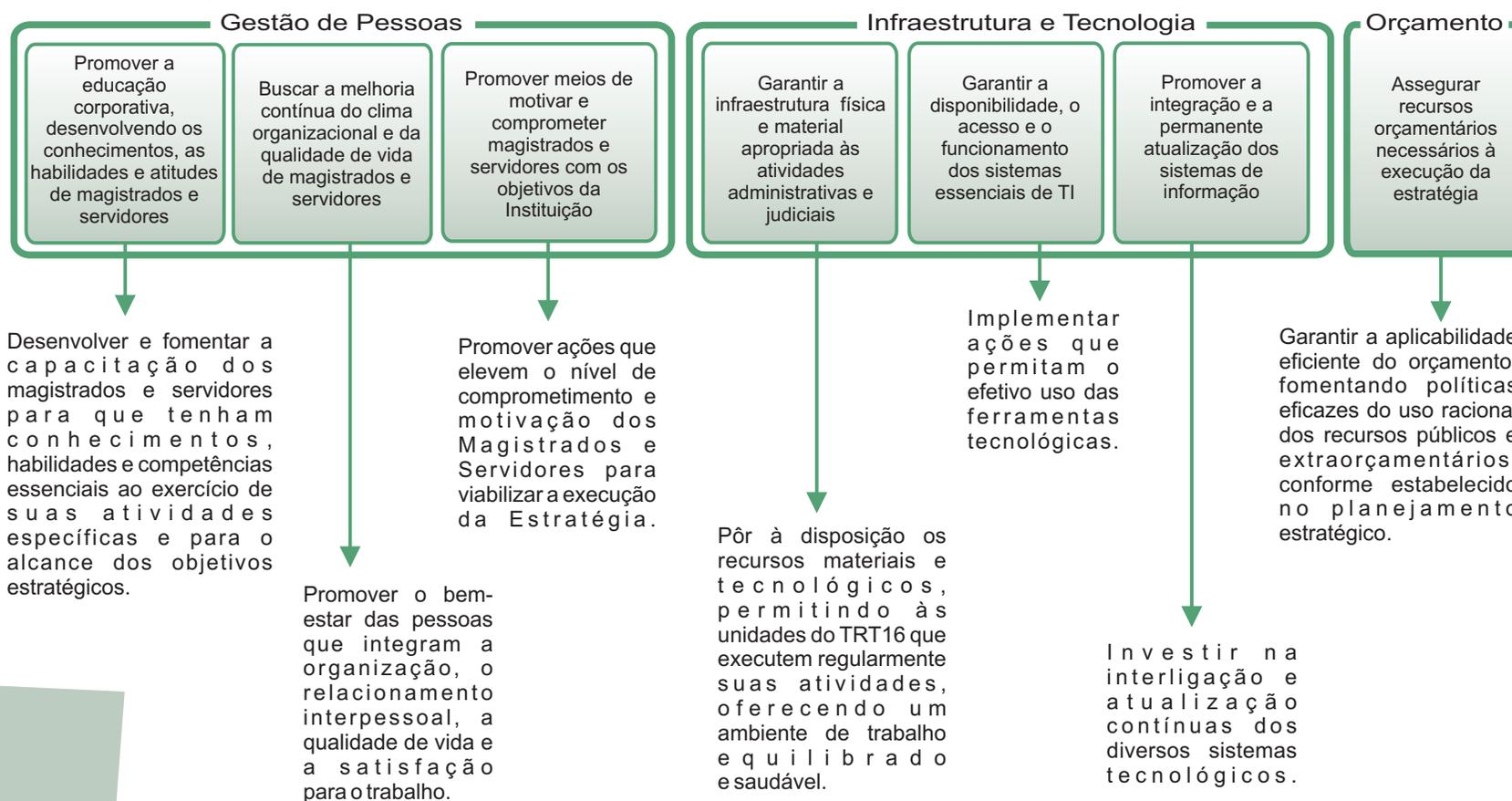




RECURSOS



O modelo de gestão administrativa previsto neste plano estratégico estabelece, dentre as prioridades, o aperfeiçoamento contínuo de magistrados e servidores, bem como o comprometimento com a estratégia prevista no plano. Além da capacitação, serão priorizados investimentos em tecnologia da informação e comunicação, promoção de melhoria nas condições de trabalho, aperfeiçoamento da infraestrutura física/material bem como a previsão e a realização de recursos orçamentários compatíveis com a estratégia.





TEMAS ESTRATÉGICOS

São proposições que expressam as áreas e ações prioritárias da organização para o cumprimento de sua missão institucional e o alcance da sua visão de futuro. A estratégia TRT 16 está organizada em 08 (oito) temas que concentram os objetivos estratégicos.

Eficiência Operacional

Acesso à Justiça e à Efetividade

Responsabilidade Social e Ambiental

Alinhamento e Integração

Política Institucional

Gestão de Pessoas

Infraestrutura e Tecnologia

Orçamento

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



O TRT 16ª Região direciona sua atuação institucional declarando os fins a serem alcançados nos próximos 05 (cinco) anos a partir de 17 (dezesete) objetivos considerados fundamentais para a efetividade da sua missão e o alcance da sua visão de futuro, a saber:

- Racionalizar, padronizar e aprimorar continuamente os procedimentos, garantindo a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos.
- Otimizar a gestão de custos operacionais.

- Facilitar o acesso à Justiça do Trabalho.
- Promover a efetividade no cumprimento das decisões.

- Promover a cidadania.
- Promover a responsabilidade ambiental.

- Promover o alinhamento estratégico e a integração de todas as unidades do TRT-16ª Região.

- Fortalecer a imagem institucional do TRT-16ª Região.
- Fortalecer as relações com outros Poderes e Instituições.
- Aprimorar a comunicação com o público interno e externo.

- Promover a educação corporativa, desenvolvendo os conhecimentos, as habilidades e as atitudes de magistrados e servidores.
- Buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida dos magistrados e servidores.
- Promover meios de motivar e comprometer magistrados e servidores com os objetivos da Instituição.

- Garantir a infraestrutura física e material apropriada às atividades administrativas e judiciais.
- Garantir a disponibilidade, o acesso e o funcionamento dos sistemas essenciais de TI.
- Promover a integração e a permanente atualização dos sistemas de informação.

- Assegurar recursos orçamentários necessários à execução da estratégia.



INDICADORES DE DESEMPENHO

São instrumentos usados para medir o alcance de uma situação ou estado desejado, indicando o desempenho do Tribunal em relação aos seus objetivos estratégicos.

METAS

Representam os resultados a serem alcançados pelo TRT 16ª Região nos próximos 05 (cinco) anos. A intenção é ter um controle de desempenho do Tribunal com o estabelecimento de prazos de execução mensurados a partir de indicadores.

INDICADORES E METAS



Perspectiva: Processos Internos

Temas: Eficiência Operacional

Acesso à Justiça e Efetividade

Objetivos: Racionalizar, padronizar e aprimorar continuamente os procedimentos, garantindo a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos

Promover a efetividade no cumprimento das decisões

INDICADOR

Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento (1º Grau) = $1 - [\text{Total de Proc. Judiciais Baixados} / (\text{Casos Novos} + \text{Casos Pendentes})]$.

| Período de referência | Taxa de Congestionamento na Fase de Conhecimento (1º Grau) |
|-----------------------|--|
| 2009 | 60% |

➤ META

Reduzir em 5% ao ano a taxa de congestionamento na fase de conhecimento do 1º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADOR

Taxa de Congestionamento (2º Grau) = $1 - [\text{Total de Proc. Judiciais Baixados} / (\text{Casos Novos} + \text{Casos Pendentes})]$.

| Período de referência | Taxa de Congestionamento (2º Grau) |
|-----------------------|------------------------------------|
| 2009 | 36% |

➤ META

Reduzir em 2% ao ano a taxa de congestionamento no 2º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |



INDICADORES E METAS

INDICADOR

Produtividade do Magistrado (1º Grau) = Total de Julgados/Total de Magistrados.

| Período de referência | Produtividade do Magistrado (1º Grau) |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 2009 | 397/magistrado |

➤ META

Aumentar em 5% ao ano a produtividade dos magistrados no 1º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADOR

Produtividade do Magistrado (2º Grau) = Total de Julgados/Total de Magistrados.

| Período de referência | Produtividade do Magistrado (2º Grau) |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 2009 | 858/magistrado |

➤ META

Aumentar em 2% ao ano a produtividade dos magistrados no 2º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

INDICADORES E METAS



INDICADOR

Índice de Julgados por Força de Trabalho (1º Grau) = N° de Julgados/Força de Trabalho na 1ª Instância.

| Período de referência | Índice de Julgados por Força de Trabalho (1º Grau) |
|-----------------------|--|
| 2009 | 58/servidor |

➤ META

Aumentar em 5% ao ano o total de julgados por força de trabalho (1º Grau).

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADOR

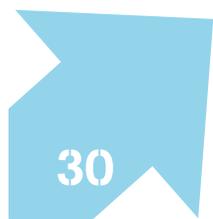
Índice de Julgados por Força de Trabalho (2º Grau) = N° Proc. Julgados/Força de Trabalho na 2ª Instância.

| Período de referência | Índice de Julgados por Força de Trabalho (2º Grau) |
|-----------------------|--|
| 2009 | 41/servidor |

➤ META

Aumentar em 2% ao ano o total de julgados por força de trabalho (2º Grau).

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |





INDICADORES E METAS

INDICADOR

Prazo Médio de Julgamento (1º Grau) = N° de dias decorridos entre a data de autuação e a data de julgamento / N° de processos julgados.

| Período de referência | Prazo Médio de Julgamento (1º Grau) |
|-----------------------|-------------------------------------|
| 2009 | 145 dias |

> META

Reduzir em 5% ao ano o prazo médio de julgamento no 1º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADOR

Prazo Médio de Julgamento (2º Grau) = N° de dias decorridos entre a data da autuação e a data do julgamento / N° de processos julgados.

| Período de referência | Prazo Médio de Julgamento (2º Grau) |
|-----------------------|-------------------------------------|
| 2009 | 176 |

> META

Reduzir em 5% ao ano o prazo médio de julgamento no 2º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADORES E METAS



INDICADOR

Índice de Processos Antigos (1º Grau) = % entre processos pendentes autuados até o último dia útil do segundo ano anterior ao corrente/Total de processos pendentes.

| Período de referência | Índice de Processos Antigos (1º Grau) |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 2009 | 0,5% |

➤ META

Manter o indicador em percentual não superior a 1%.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |

INDICADOR

Índice de Processos Antigos (2º Grau) = % entre processos pendentes protocolados até o último dia útil do segundo ano anterior ao corrente / Total de processos pendentes.

| Período de referência | Índice de Processos Antigos (2º Grau) |
|-----------------------|---------------------------------------|
| 2009 | 0,9% |

➤ META

Manter o indicador em percentual não superior a 1%.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |



INDICADORES E METAS

INDICADOR

Índice de Atendimento à Demanda (1º Grau) = Proc. Baixados/ Casos Novos.

| Período de referência | Índice de Atendimento à Demanda (1º Grau) |
|-----------------------|---|
| 2009 | 51% |

➤ META

Aumentar em 2% ao ano o índice de atendimento à demanda no 1º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

INDICADOR

Índice de Atendimento à Demanda (2º Grau) = Proc. Baixados/ Casos Novos.

| Período de referência | Índice de Atendimento à Demanda (2º Grau) |
|-----------------------|---|
| 2009 | 90% |

➤ META

Aumentar em 1% ao ano o índice de atendimento à demanda no 2º Grau.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |

INDICADORES E METAS



INDICADOR

Índice de Agilidade na Publicação de Acórdãos = % entre acórdãos publicados dentro do prazo padrão de 10 dias / Total de acórdãos a publicar.

| Período de referência | Índice de Agilidade na Publicação de Acórdãos |
|-----------------------|---|
| 2009 | 0,6% |

➤ META

Atingir o índice de 100% de acórdãos publicados dentro do prazo padrão em 2010 e mantê-lo nos anos subsequentes.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |



INDICADORES E METAS

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Racionalizar, padronizar e aprimorar continuamente os procedimentos, garantindo a agilidade nos trâmites judiciais e administrativos

INDICADOR

Prazo Médio do Processo Administrativo = N° de dias decorridos entre a data da autuação até a data do arquivamento do processo administrativo/N° de processos administrativos arquivados.

| Período de referência | Prazo Médio do Processo Administrativo |
|-----------------------|--|
| 2009 | 139 dias |

➤ META

Reduzir em 5% ao ano o prazo médio de julgamento do processo administrativo.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADOR

Índice de Agilidade na Tramitação dos Processos de Aquisição de Bens e Serviços = % entre processos de bens e serviços finalizados no prazo legal em relação ao total.

| Período de referência | Índice de Agilidade na Tramitação dos Processos de Aquisição de Bens e Serviços |
|-----------------------|---|
| 2009 | 33% |

➤ META

Aumentar em 10% ao ano os processos de aquisição de bens e serviços finalizados no prazo legal.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 10% | 10% | 10% | 10% | 10% |

INDICADORES E METAS



Perspectiva: Processos Internos

Temas: Eficiência Operacional

Responsabilidade Social e Ambiental

Objetivos: Otimizar a gestão de custos operacionais

Promover a responsabilidade ambiental

INDICADOR

Índice de Consumo de Água per capita = Variação percentual entre o consumo per capita realizado no período em relação ao consumo per capita realizado no período anterior.

| Período de referência | Consumo de Água per capita |
|-----------------------|---------------------------------|
| 2009 | 9,0 m ³ /colaborador |

➤ META

Reduzir em 2% ao ano o consumo de água.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

INDICADOR

Índice de Consumo de Energia per capita = Variação percentual entre o consumo per capita realizado no período em relação ao consumo per capita realizado no período anterior.

| Período de referência | Consumo de Energia per capita |
|-----------------------|-------------------------------|
| 2009 | 2.476 Kwh/colaborador |

➤ META

Reduzir em 2% ao ano o consumo de energia.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |



INDICADORES E METAS

INDICADOR

Índice de Consumo de Papel per capita = Variação percentual entre o consumo per capita realizado no período em relação ao consumo per capita realizado no período anterior.

| Período de referência | Consumo de Papel per capita |
|-----------------------|-----------------------------|
| 2009 | 9,0 resmas/colaborador |

> META

Reduzir em 2% ao ano o consumo de resmas de papel A4.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

INDICADOR

Índice de Consumo de Combustível per capita = Variação percentual entre o consumo per capita realizado no período em relação ao consumo per capita realizado no período anterior.

| Período de referência | Consumo de Combustível per capita |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 2009 | 60 Litros/Colaborador |

> META

Reduzir em 2% ao ano o consumo de combustível.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

INDICADORES E METAS



Perspectiva: Processos Internos

Tema: Eficiência Operacional

Objetivo: Otimizar a gestão de custos operacionais.

INDICADOR

Índice de Consumo com Serviços de Telefonia per capita = Variação percentual entre o consumo per capita realizado no período em relação ao consumo per capita realizado no período anterior.

| Período de referência | Consumo com Serviços de Telefonia per capita |
|-----------------------|--|
| 2009 | R\$ 245,83/colaborador |

➤ META

Reduzir em 2% ao ano os gastos com telefonia.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

INDICADOR

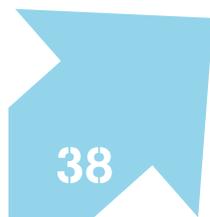
Índice de Consumo com Serviços dos Correios = Variação percentual entre a despesa realizada no período e a realizada no período anterior.

| Período de referência | Consumo com Serviços dos Correios |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 2009 | R\$ 652.117,70 |

➤ META

Reduzir em 1% ao ano os gastos com serviços dos correios.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |





INDICADORES E METAS

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Acesso à Justiça e Efetividade

Objetivo: Facilitar o acesso à Justiça do Trabalho.

INDICADOR

Nº de Itinerâncias Realizadas = Somatório das audiências itinerantes realizadas no período.

| Período de referência | Nº de Itinerâncias Realizadas |
|-----------------------|-------------------------------|
| 2009 | 3.374 |

➤ META

Aumentar em 2% ao ano o número de audiências itinerantes.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 2% | 2% | 2% | 2% | 2% |

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Acesso à Justiça e Efetividade

Objetivo: Promover a efetividade no cumprimento das decisões

INDICADOR

Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (1º Grau) = Nº de Proc. Conciliados/Total de Proc. Resolvidos.

| Período de referência | Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (1º Grau) |
|-----------------------|---|
| 2009 | 34% |

➤ META

Aumentar em 5% ao ano o índice de conciliação na fase de conhecimento.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADORES E METAS



INDICADOR

Taxa de Congestionamento na Fase de Execução do 1º Grau = $1 - [\text{Proc. Baixados}/(\text{casos novos} + \text{casos pendentes})]$.

| Período de referência | Taxa de Congestionamento na Fase de Execução (1º Grau) |
|-----------------------|--|
| 2009 | 76% |

➤ META

Reduzir em 10% a taxa de congestionamento na fase de execução do 1º Grau em 2010 e em 5% nos anos subsequentes.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 10% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADOR:

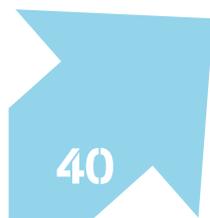
Índice de Pagamento de Precatórios = $\text{Total de Precatórios Pagos}/\text{Total de Precatórios existentes}$.

| Período de referência | Índice de Pagamento de Precatórios |
|-----------------------|------------------------------------|
| 2009 | 20% |

➤ META

Aumentar em 1% ao ano o índice de pagamento de precatórios.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |





INDICADORES E METAS

Perspectiva: Processos Internos

Temas: Responsabilidade Social e Ambiental
Política Institucional

Objetivos: Promover a cidadania
Fortalecer a imagem institucional do TRT -16ª Região

INDICADOR

Nº de Beneficiados pelos Projetos Sociais = Nº de beneficiados pelas iniciativas realizadas (campanhas, cursos e eventos).

| Período de referência | Nº de Beneficiados pelos Projetos Sociais |
|-----------------------|---|
| 2009 | 4.385 |

➤ META

Aumentar em 5% ao ano a quantidade de pessoas beneficiadas pelos projetos sociais.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |

INDICADORES E METAS



Perspectiva: Processos Internos

Tema: Alinhamento e Integração

Objetivo: Promover o alinhamento estratégico e a integração de todas as unidades do TRT - 16ª Região

INDICADOR

Índice de Projetos Estratégicos = % entre Projetos Estratégicos Iniciados em relação ao Total de Projetos Estratégicos previstos no Plano.

Período de referência: 2010

➤ META

Iniciar, até 2014, 100% dos projetos contidos no Planejamento Estratégico.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 20% | 40% | 60% | 80% | 100% |

INDICADOR

Índice de Aproveitamento das Boas Práticas de Gestão do Poder Judiciário = Quantidade de práticas de gestão do Poder Judiciário implantadas no TRT da 16ª Região.

Período de referência: 2010

➤ META

Implantar pelo menos uma prática de outro tribunal publicada no Banco de Boas Práticas de Gestão do Judiciário anualmente, até 2014.



INDICADORES E METAS

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Política Institucional

Objetivo: Fortalecer as relações com outros Poderes e Instituições

INDICADOR

Índice de Parcerias Efetivas = Total de parcerias efetivas sobre o total de parcerias existentes no período.

| Período de referência | Índice de Parcerias Efetivas |
|-----------------------|------------------------------|
| 2009 | 100% |

> META

Manter 100% de efetividade nas parcerias já existentes.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Perspectiva: Processos Internos

Tema: Política Institucional

Objetivo: Aprimorar a comunicação com o público interno e externo

INDICADOR

Índice de Inserções Institucionais na Mídia = % de Matérias jornalísticas publicadas nos meios de comunicação locais em relação ao total de matérias enviadas pela Ascom.

| Período de referência | Índice de Inserções Institucionais na Mídia |
|-----------------------|---|
| 2009 | 90% |

> META

Atingir 95% de inserções institucionais na mídia, até 2014.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 91% | 92% | 93% | 94% | 95% |

INDICADORES E METAS



Perspectiva: Recursos

Tema: Gestão de Pessoas

Objetivo: Promover a educação corporativa, desenvolvendo os conhecimentos, as habilidades e as atitudes de magistrados e servidores.

INDICADOR

Índice de Capacitação nas Competências Estratégicas = Total de magistrados e servidores treinados com pelo menos 20h/Total de magistrados e servidores.

Período de referência: 2010

➤ META

Capacitar 40% ao ano do quadro de magistrados e servidores do TRT16 nas competências estratégicas.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 40% | 40% | 40% | 40% | 40% |

INDICADOR

Índice do Orçamento de Custeio Aplicado em Capacitação = % entre o valor aplicado em capacitação e o orçamento total de custeio executado.

| Período de referência | Índice do Orçamento de Custeio Aplicado em Capacitação |
|-----------------------|--|
| 2010 | 4,5% |

➤ META

Aumentar em 1% ao ano o percentual do orçamento de custeio aplicado em capacitação.

| 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% |



INDICADORES E METAS

Perspectiva: Recursos

Tema: Gestão de Pessoas

Objetivo: Buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida de magistrados e servidores

INDICADOR

Índice de Prevenção de Saúde = % de magistrados e servidores que realizaram exame médico periódico preventivo / Total de magistrados e servidores.

Período de referência: 2010

➤ META

Atingir em 100% o índice de prevenção de saúde até 2014.

INDICADOR

Índice de Afastamento de Magistrados Decorrente de Licença Médica = % de dias de ausência por motivo de doença / total de magistrados em efetivo exercício x 365.

| Período de referência | Índice de Afastamento de Magistrados Decorrente de Licença Médica |
|-----------------------|---|
| 2009 | 2,33% |

➤ META

Reduzir em 1% ao ano o índice de afastamento de magistrados decorrente de licença médica.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |

INDICADORES E METAS



INDICADOR

Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica = % de dias de ausência por motivo de doença / total de servidores em efetivo exercício x 365

| Período de referência | Índice de Afastamento de Servidores Decorrente de Licença Médica |
|-----------------------|--|
| 2009 | 2,38% |

➤ META

Reduzir em 1% ao ano o índice de afastamento de servidores decorrente de licença médica.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 1% | 1% | 1% | 1% | 1% |

Perspectiva: Recursos

Tema: Gestão de Pessoas

Objetivos: Buscar a melhoria contínua do clima organizacional e da qualidade de vida de magistrados e servidores
Promover meios de motivar e comprometer magistrados e servidores com os objetivos da Instituição

INDICADOR

Índice de Clima Organizacional (magistrados) = % entre as avaliações positivas sobre o total de avaliações na pesquisa de clima organizacional.

Período de referência: 2010

➤ META

A definir.

INDICADOR

Índice de Clima Organizacional (servidores) = % entre as avaliações positivas sobre o total de avaliações na pesquisa de clima organizacional.

Período de referência: 2010

➤ META

A definir.



INDICADORES E METAS

Perspectiva: Recursos

Tema: Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo: Garantir a infraestrutura física e material apropriada às atividades administrativas e judiciais

INDICADOR

Índice de Unidades com Segurança Eletrônica = % de unidades consideradas seguras em relação ao total de unidades existentes.

| Período de referência | Índice de Unidades com Segurança Eletrônica |
|-----------------------|---|
| 2009 | 11% |

➤ META

Aumentar o índice de unidades com segurança eletrônica para 100% até 2014.

INDICADOR

Índice de Unidades com Segurança Armada = % de unidades consideradas seguras em relação ao total de unidades existentes.

| Período de referência | Índice de Unidades com Segurança Armada |
|-----------------------|---|
| 2009 | 100% |

➤ META

Manter o índice de unidades com segurança armada em 100%.

INDICADOR

Índice de Satisfação com as Instalações Físicas = % entre avaliações positivas quanto à adequação das instalações físicas em relação ao total de avaliações nestes itens da pesquisa de clima organizacional.

Período de referência: 2010

➤ META

A definir.

INDICADORES E METAS



INDICADOR

Índice de Condições de Trabalho = % entre os itens atendidos da NR17 do MTE em relação total de itens existentes na referida norma.

Período de referência: 2010

➤ **META**
A definir.

Perspectiva: Recursos

Tema: Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo: Garantir a disponibilidade, o acesso e o funcionamento dos sistemas essenciais de TI

INDICADOR

Índice de Disponibilidade de Infraestrutura de Equipamentos de Tecnologia=1 - (Tempo de indisponibilidade de equipamentos/tempo total do período).

| Período de referência | Índice de Disponibilidade de Infraestrutura de Equipamentos de Tecnologia |
|-----------------------|---|
| 2009 | 98,2% |

➤ META

Atingir o índice de 99% de disponibilidade de infraestrutura de equipamentos de tecnologia em 2010 e mantê-lo nos anos subsequentes.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 99% | 99% | 99% | 99% | 99% |



INDICADORES E METAS

INDICADOR

Índice de Disponibilidade de Sistemas On-Line = $1 - (\text{Tempo de indisponibilidade de sistemas} / \text{tempo total no período})$.

| Período de referência | Índice de Disponibilidade de Sistemas On-Line |
|-----------------------|---|
| 2009 | 98,8% |

➤ META

Atingir o índice de 99% de disponibilidade de sistemas on-line em 2010 e mantê-lo nos anos subsequentes.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 99% | 99% | 99% | 99% | 99% |

Perspectiva: Recursos

Tema: Infraestrutura e Tecnologia

Objetivos: Garantir a disponibilidade, o acesso e o funcionamento dos sistemas essenciais de TI

Promover a integração e a permanente atualização dos sistemas de informação

INDICADOR

Índice do Orçamento Aplicado em TI = $\% \text{ entre o valor aplicado em tecnologia da informação e o orçamento total do TRT da 16ª Região}$.

| Período de referência | Índice do Orçamento Aplicado em TI |
|-----------------------|------------------------------------|
| 2009 | 0,85% |

➤ META

Atingir o percentual de 1% do orçamento de custeio aplicado em TI até 2014.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|-------|-------|-------|-------|------|
| 0,88% | 0,91% | 0,94% | 0,97% | 1% |

INDICADORES E METAS



Perspectiva: Recursos

Tema: Infraestrutura e Tecnologia

Objetivo: Promover a integração e a permanente atualização dos sistemas de informação

INDICADOR

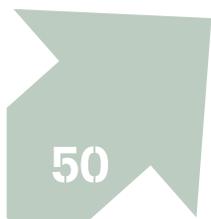
Índice de Aderência aos Padrões Mínimos de TI = % entre os itens atendidos sobre o total de itens especificados na Resolução NN.

| Período de referência | Índice de Aderência aos Padrões Mínimos de TI |
|-----------------------|---|
| 2009 | 55% |

➤ META

Aumentar em 5% ao ano o índice de aderência aos padrões mínimos de TI.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 5% | 5% | 5% | 5% | 5% |





INDICADORES E METAS

Perspectiva: Recursos

Tema: Orçamento

Objetivo: Assegurar recursos orçamentários necessários à execução da estratégia

INDICADOR

Índice de Orçamento Estratégico = % entre o valor disponibilizado para as iniciativas estratégicas e o orçamento total.

Período de referência: 2010

➤ **META**

A definir.

INDICADOR

Índice de Execução do Orçamento Estratégico = % entre o valor executado nas iniciativas estratégicas e o valor disponibilizado para tal.

Período de referência: 2010

➤ **META**

A definir.

INDICADOR

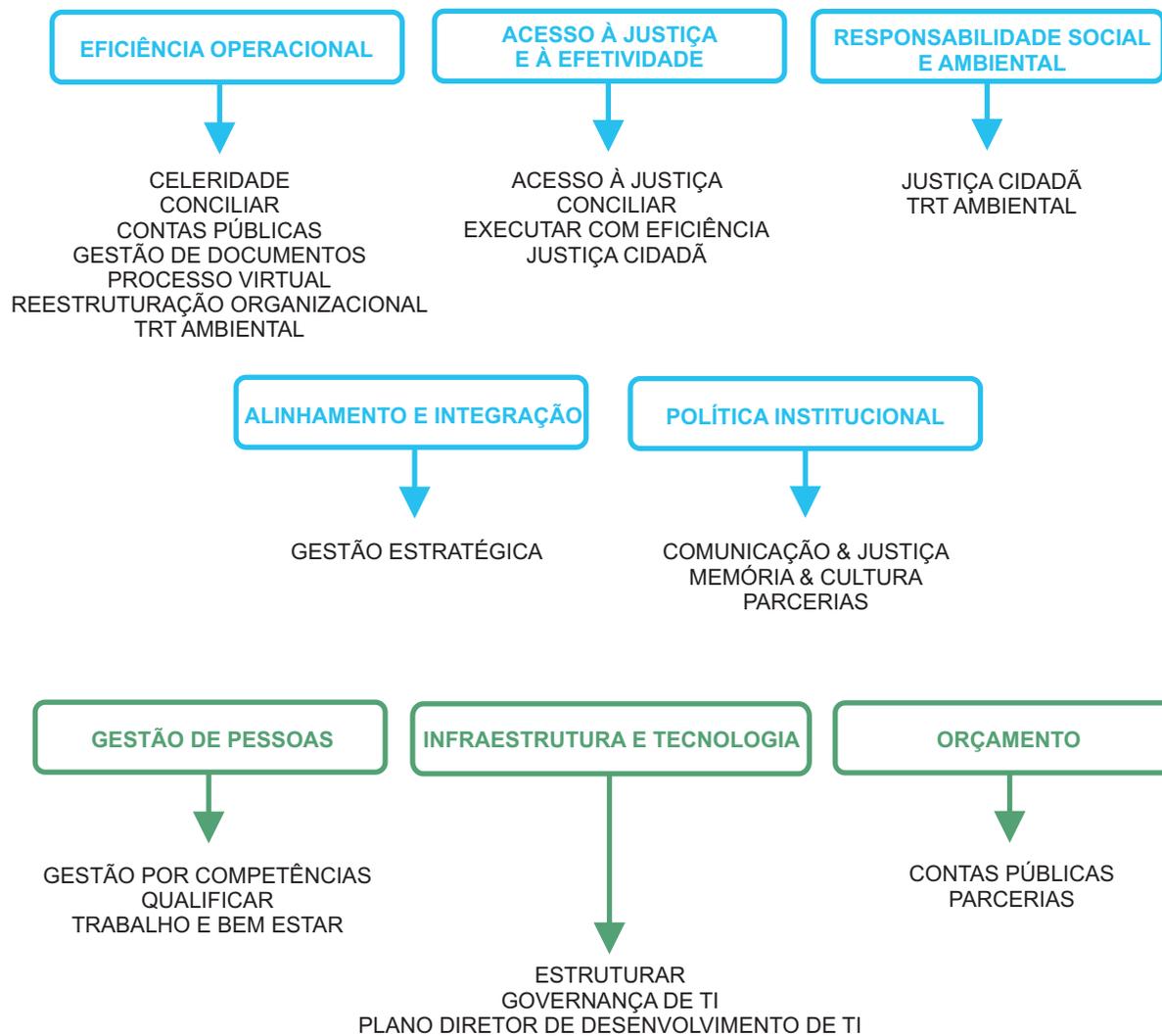
Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado = % entre o valor executado e o valor total do orçamento disponibilizado.

| Período de referência | Índice de Execução do Orçamento Disponibilizado |
|-----------------------|---|
| 2009 | 99,21% |

➤ **META**

Atingir, a cada ano, o índice de execução do orçamento disponibilizado em 99%.

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|------|------|------|------|------|
| 99% | 99% | 99% | 99% | 99% |





CONSIDERAÇÕES FINAIS

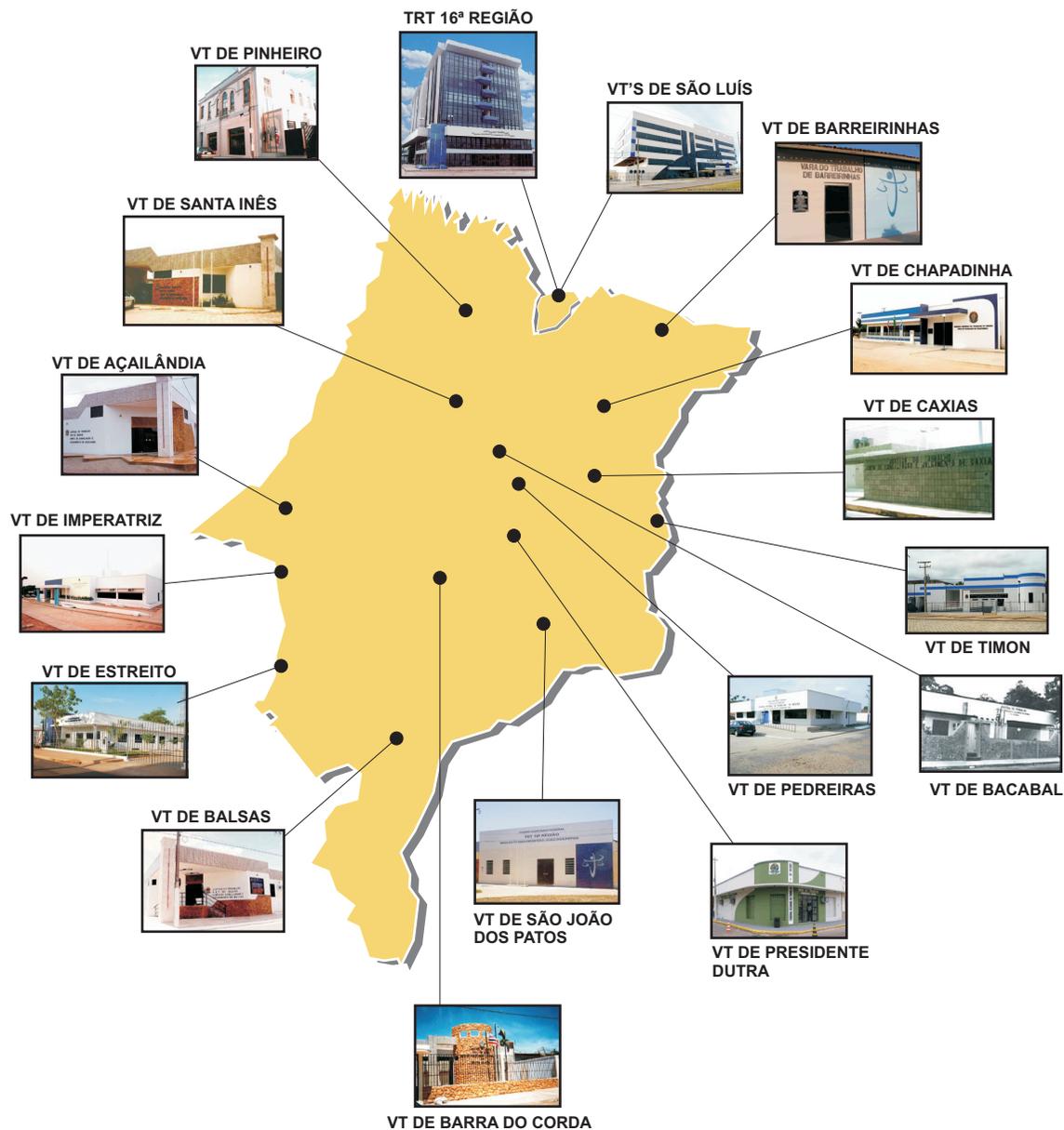
O Poder Judiciário passa por um momento ímpar. O processo de modernização iniciado pelo Conselho Nacional de Justiça tem trazido excelentes resultados para o aprimoramento e o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional e quem ganha é o cidadão brasileiro.

O primeiro passo já foi dado pelo Tribunal Regional do Trabalho do Maranhão ao formular o planejamento estratégico para os próximos cinco anos, o que implica uma continuidade na gestão administrativa, em que pese o curto período do mandato dos seus dirigentes e as mudanças dos gestores nesse período. Entretanto, começa a fase mais difícil que é a execução desse plano, traduzir a estratégia em termos operacionais.

Será preciso alinhar todas as unidades da organização e seus servidores com a estratégia, vinculando-os aos objetivos estratégicos, bem como interligar o planejamento da estratégia com a execução operacional. Os recursos do planejamento e os processos operacionais devem trabalhar juntos como um sistema coerente, sujeito a um feedback freqüente, através do qual a organização poderá monitorar e discutir sobre seus problemas e desafios. Só assim, se atingirá a excelência operacional, a execução *premium do Balanced Scorecard*.

Para tanto, exige-se uma mudança de paradigma. Sair dos padrões normais de realização de tarefas para que surjam novas idéias, novos procedimentos. É preciso começar a *pensar fora da caixa*, dando-se prioridade à criatividade, à inovação, à mudança, e ao aperfeiçoamento dos recursos já existentes, visando à melhoria dos sistemas administrativos e jurisdicionais.

JUSTIÇA DO TRABALHO NO MARANHÃO





JURISDIÇÃO DAS VARAS DO TRABALHO

1ª, 2ª, 3ª 4ª, 5ª e 6ª VARAS DO TRABALHO DE SÃO LUÍS: São Luís, Alcântara, Bacabeira, Paço do Lumiar, Raposa, Rosário, Santa Rita e São José de Ribamar.

VARA DO TRABALHO DE PINHEIRO: Pinheiro, Amapá do Maranhão, Apicum-Açú, Bacuri, Boa Vista do Gurupi, Bacurituba, Bequimão, Cajapió, Cândido Mendes, Carutapera, Cedral, Central do Maranhão, Centro Novo do Maranhão, Cururupu, Godofredo Viana, Governador Nunes Freire, Guimarães, Junco do Maranhão, Luís Domingues, Maracaçumé, Matinha, Mirinzal, Olinda Nova do Maranhão, Palmerândia, Pedro do Rosário, Peri-Mirim, Porto Rico do Maranhão, Presidente Sarney, Santa Helena, São Bento, São João Batista, São Vicente Ferrer, Serrano do Maranhão, Turiaçu, Turiândia e Viana.

VARA DO TRABALHO DE CHAPADINHA: Chapadinha, Anajatuba, Anapurus, Belágua, Brejo, Buriti de Inácia Vaz, Itapecuru-Mirim, Magalhães de Almeida, Mata Roma, Milagres do Maranhão, Nina Rodrigues, Presidente Vargas, Santa Quitéria do Maranhão, Santana do Maranhão, São Benedito do Rio Preto, São Bernardo, Urbano Santos e Vargem Grande.

VARA DO TRABALHO DE SANTA INÊS: Santa Inês, Alto Alegre do Pindaré, Araganã, Arari, Bela Vista do Maranhão, Bom Jardim, Cajari, Cantanhede, Centro do Guilherme, Conceição do Lago-Açu, Governador Newton Bello, Igarapé do Meio, Maranhãozinho, Miranda do Norte, Monção, Nova Olinda do Maranhão, Penalva, Pindaré-Mirim, Pio XII, Presidente Médice, Santa Luzia, Santa Luzia do Paruá, São João do Carú, Satubinha, Tufilândia, Vitória do Mearim e Zé Doca.

VARA DO TRABALHO DE BACABAL: Bacabal, Altamira do Maranhão, Alto Alegre do Maranhão, Bom Lugar, Brejo de Areia, Coroatá, Lagoa Grande do Maranhão, Lago da Pedra, Lago Verde, Matões do Norte, Marajá do Sena, Olho D'água das Cunhãs, Paulo Ramos, Pirapemas, São Mateus do Maranhão e Vitorino Freire.

VARA DO TRABALHO DE CAXIAS: Caxias, Aldeias Altas, Afonso Cunha, Codó, Coelho Neto, Duque Bacelar, São João do Soter e Timbiras.

VARA DO TRABALHO DE BARRA DO CORDA: Barra do Corda, Arame, Fernando Falcão, Formosa da Serra Negra, Grajaú, Itaipava do Grajaú e Jenipapo dos Vieiras.

VARA DO TRABALHO DE BALSAS: Balsas, Alto Parnaíba,

Fortaleza dos Nogueiras, Loreto, Nova Colinas, Riachão, Sambaíba, São Félix de Balsas, São Raimundo das Mangabeiras e Tasso Fragoso.

VARA DO TRABALHO DE IMPERATRIZ: Imperatriz, Amarante do Maranhão, Buritirana, Davinópolis, Governador Edison Lobão, João Lisboa, Montes Altos, Ribamar Fiquene, Senador La Rocque, Sítio Novo.

VARA DO TRABALHO DE AÇAILÂNDIA: Açailândia, Cidelândia, Itinga do Maranhão, Bom Jesus das Selvas, Buriticupu, Vila Nova dos Martírios, São Pedro da Água Branca e São Francisco do Brejão.

VARA DO TRABALHO SÃO JOÃO DOS PATOS: São João dos Patos, Barão de Grajaú, Benedito Leite, Buriti Bravo, Colinas, Lagoa do Mato, Mirador, Nova Iorque, Paraibano, Passagem Franca, Pastos Bons, São Domingos do Azeitão, São Francisco do Maranhão, Sucupira do Norte e Sucupira do Riachão.

VARA DO TRABALHO DE ESTREITO: Estreito, Campestre do Maranhão, Carolina, Feira Nova do Maranhão, Lajeado Novo, Porto Franco, São João do Paraíso e São Pedro dos Crentes.

VARA DO TRABALHO DE BARREIRINHAS: Barreirinhas, Água Doce do Maranhão, Araiases, Axixá, Humberto de Campos, Cachoeira Grande, Icatu, Morros, Paulino Neves, Presidente Juscelino, Primeira Cruz, Santo Amaro do Maranhão e Tutóia.

VARA DO TRABALHO DE TIMON: Timon, Parnarama e Matões.

VARA DO TRABALHO DE PRESIDENTE DUTRA: Presidente Dutra, Dom Pedro, Fortuna, Governador Archer, Governador Eugênio Barros, Governador Luiz Rocha, Gonçalves Dias, Graça Aranha, Jatobá, Joselândia, Santa Filomena do Maranhão, São Domingos do Maranhão, São José dos Basílios, Senador Alexandre Costa e Tuntum.

VARA DO TRABALHO DE PEDREIRAS: Pedreiras, Bernardo do Mearim, Capinzal do Norte, Esperantinópolis, Igarapé Grande, Lago do Junco, Lago dos Rodrigues, Lima Campos, Peritoró, Poção de Pedras, Santo Antônio dos Lopes, São Luís Gonzaga do Maranhão, São Raimundo do Doca Bezerra, São Roberto e Trizidela do Vale.