

PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

PLANO ESTRATÉGICO

2024
2027



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE MATO GROSSO

CUIABÁ 2026

Maria Luziane Ribeiro de Castro
Defensora Pública-Geral

Rogério Borges Freitas
Primeiro Subdefensor Público-Geral

Maria Cecília Alves da Cunha
Segunda Subdefensora Pública-Geral

Clodoaldo Aparecido Gonçalves de Queiroz
Secretário Executivo

Claudiney Serrou dos Santos
Jacqueline Gevazier R.Ciscato
Júlio Vicente Andrade Diniz
Juliano Botelho de Araújo
Laysa Bitencourt Pereira
Leandro Fabris Neto

Paula Ferreira Fernandes
Vinicius William Ishy Fuzaro
Conselho Superior

Carlos Eduardo Roika Júnior
Corregedor-Geral

Karol Almeida Bento
Primeira Subcorregedora-Geral

Francisco Framarion Pinheiro Junior
Segundo Subcorregedor-Geral

Getúlio Pedroso da Costa Ribeiro
Ouvidor-Geral

EQUIPE TÉCNICA

Fábio Barbosa - Defensor Público
Gisele Chimatti Berna - Defensora Pública
Janaina Yumi Osaki - Defensora Pública
João Vicente Nunes Leal - Defensor Público
Marcos Rondon Silva - Defensor Público
Nelson Gonçalves de Souza - Defensor Público
Paulo Roberto da Silva Marquezini - Defensor Público
Rafael Rodrigues Pereira Cardoso - Defensor Público
Túlio Ponte de Almeida - Defensor Público
Jacqueline Bittencourt Marques - Analista-Advogada
Francisca Lia Girão Santos - Analista-Economista
Patrício Alves Costa - Analista-Economista
João Vitor Ferreira - Técnico Administrativo
Luiz Eduardo de Almeida Rodrigues - Técnico Administrativo

Elaboração **Grupo de Trabalho - Portaria nº743/2023/DPG**

Francisca Lia Girão Santos
Diretoria de Gestão Estratégica
Pedro Muniz de Carvalho
Gerência de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Revisão 01/2024

Francisca Lia Girão Santos
João Vitor Ferreira
Diretoria de Gestão Estratégica
Deivid Marques da Luz
Gerência de Planejamento e Desenvolvimento Institucional

Revisão 02/2026

Cleide Regina Ribeiro Nascimento
Clodoaldo Aparecido Gonçalves de Queiroz
Érick Rocha Said
Fernando Antunes Soubhia
Francisca Lia Girão Santos
Jacqueline Bittencourt Marques
Mauro Cezar Duarte Filho
Ricardo Luís Fernandes Pinheiro
Yan Batista Furquim

Comitê de Inovação e Gestão Estratégica
Resolução nº005/2024/DPG
Revisões 01/2024 e 02/2026



MARIA LUZIANE RIBEIRO DE CASTRO
DEFENSORA PÚBLICA-GERAL

APRESENTAÇÃO

Apresentamos a atualização do Planejamento Estratégico da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso para o quadriênio 2024-2027. Esta revisão consolida nossa trajetória rumo à excelência, reafirmando a missão constitucional de oferecer orientação jurídica integral, gratuita e humanizada.

Iniciamos este Plano Estratégico por meio de uma sólida parceria com o Tribunal de Contas do Estado (TCE/MT) e a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), aderindo ao Programa de Gerenciamento do Planejamento Estratégico (GPE). A partir de 2025, o processo passou a ser acompanhado diretamente pela equipe técnica da nossa Diretoria de Gestão Estratégica (DGE).

Mesmo diante dos desafios inerentes à execução e ao monitoramento de um plano desta magnitude, alcançamos um marco institucional importante: o desenvolvimento de um **sistema próprio de monitoramento**. Esta ferramenta personalizada permitirá um acompanhamento mais assertivo e dinâmico das metas, garantindo maior transparência e agilidade na tomada de decisões.

Com 11 objetivos estratégicos distribuídos em cinco perspectivas, buscamos otimizar recursos e potencializar nossa capacidade de atuação. Este plano é o nosso norte e, com a colaboração de todos, seguiremos fortalecendo a autonomia da Defensoria e aprimorando os serviços entregues ao cidadão mato-grossense.

CONTEXTUALIZAÇÃO E METODOLOGIA DE PLANEJAMENTO

Do Processo de Elaboração e Fundamentação

O crescimento institucional da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso (DPEMT) e sua consolidação como garantidora de direitos fundamentais exigem mecanismos de gestão que assegurem uma atuação coordenada, organizada e orientada a resultados. Nesse cenário, a DPEMT aderiu ao Programa de Gerenciamento do Planejamento Estratégico (GPE), em parceria com o Tribunal de Contas do Estado (TCE/MT) e a Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT).

A construção do Plano Estratégico 2024-2027 foi conduzida sob a orientação técnica do consultor Prof. Dr. Eber Luís Capistrano Martins (UFMT). Através de metodologias participativas — como oficinas, brainstorming, matriz SWOT e consultas diagnósticas (surveys) — o Grupo de Trabalho definiu a identidade organizacional: Missão, Visão, Valores e os 11 Objetivos Estratégicos que compõem o Mapa Estratégico.

Após a definição de métricas, indicadores e iniciativas estratégicas validadas pelo Comitê de Inovação e Gestão Estratégica (CIGE), o Plano foi oficialmente aprovado pelo Conselho Superior da Defensoria Pública em junho de 2024, em sua 9ª Reunião ordinária.

Da Primeira Revisão (Ciclo 01/2024): Alinhamento e Aperfeiçoamento

Refletindo o entendimento de que o planejamento não deve ser estático, a primeira revisão do Plano ocorreu após diagnóstico da consultoria Gartner. Esta etapa identificou oportunidades de melhoria na apresentação e aglutinação de objetivos, além de promover um alinhamento direto com os responsáveis pelas áreas técnicas.

Esses ajustes foram cruciais para conferir maior clareza às metas e fomentar uma cultura de "olhar estratégico" em todo o corpo técnico, garantindo que o monitoramento fornecesse dados reais para a tomada de decisão e melhoria contínua dos serviços prestados ao cidadão.

Da Segunda Revisão (Ciclo 2025): Consolidação e Autonomia Digital

A presente atualização marca a Segunda Revisão do Plano Estratégico, realizada sob a égide da Resolução nº 008/2025 (Seção IV). Conforme a normativa, ao final de cada ciclo anual (composto por três períodos de 120 dias), a Diretoria de Gestão Estratégica (DGE) realiza a análise dos resultados para propor modificações, acréscimos ou supressões que mantenham o plano aderente à realidade institucional.

Um diferencial desta etapa é a evolução do monitoramento. Após o período inicial de aprendizado e execução, a equipe técnica da DGE desenvolveu um sistema próprio de monitoramento. Esta ferramenta soluciona desafios históricos de acompanhamento, permitindo que a DPEMT gerencie seus indicadores com maior assertividade, autonomia e precisão técnica.

Assim, a DPEMT reafirma seu compromisso com uma gestão moderna, onde a avaliação sistemática e o uso de tecnologia própria garantem que a instituição permaneça firme em sua missão de promover justiça e amparo aos vulneráveis em Mato Grosso.

IMPLEMENTAÇÃO E EXECUÇÃO

A materialização do Plano Estratégico ocorre por meio da execução de iniciativas estratégicas, cujas ações demandam detalhamento técnico, cronogramas rigorosos, atribuição clara de responsabilidades e métricas de desempenho. Para assegurar a eficiência operacional, as áreas responsáveis devem adotar, sempre que aplicável, a metodologia de gestão de projetos, observando as diretrizes estabelecidas pela Coordenadoria de Projetos e Captação de Recursos (CPCR).

Como modelo de monitoramento da execução na DPEMT será utilizado um modelo cíclico que objetiva alinhar prioridades e avaliar a cada ciclo se as iniciativas executadas estão contribuindo no cumprimento das metas e objetivos estabelecidos.

O ciclo de execução destes projetos e iniciativas serão quadrimestrais, com vistas a proporcionar um melhor monitoramento.

MODELO DE EXECUÇÃO DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS

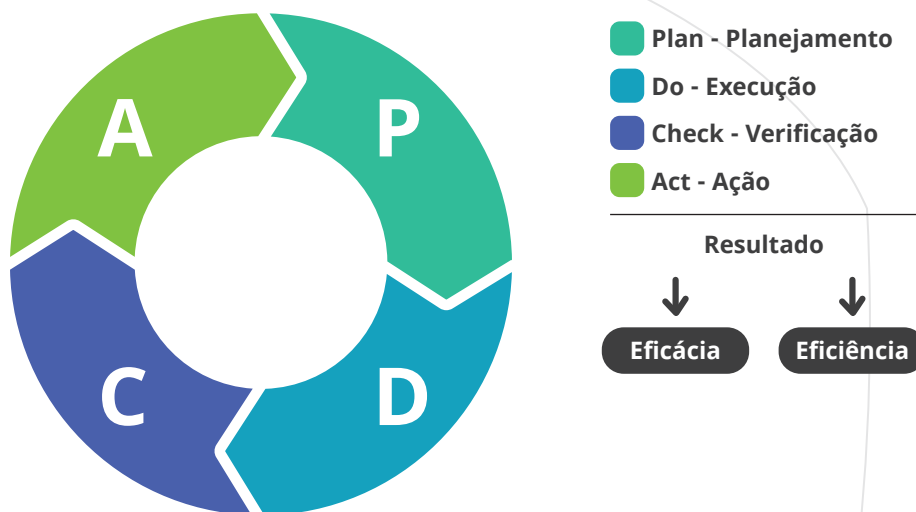
CLICOS QUADRIMESTRAIS



DO MONITORAMENTO

Para o monitoramento do Plano Estratégico será instituída ferramenta de ciclos de monitoramento e avaliação dos resultados. Observada a metodologia do PDCA.

- Planejar
- Executar
- Acompanhar
- Avaliar



O processo de monitoramento e avaliação é necessário para verificar a execução do Plano Estratégico e o alcance de seus objetivos e metas. Esse processo envolve a Diretoria de Gestão Estratégica e o Comitê de Inovação e Gestão Estratégica.

DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável são um apelo global à ação para acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e o clima e garantir que as pessoas, em todos os lugares, possam desfrutar de paz e de prosperidade.

As ações da DPEMT colaboram diretamente com 3 dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela ONU: 5, 10, 16.

5 IGUALDADE DE GÊNERO



10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES





Processar Dados

Nome completo:

Nome completo

Idade:

Idade

Sexo:

Sexo

Profissão:

Profissão

Data de Nascimento:

Data de Nascimento

CPF:

CPF

Informações adicionais:

Informações adicionais

Observações e comentários do caso:

Observações e comentários do caso

Notificação por SMS:

Notificação por SMS

IDENTIDADE INSTITUCIONAL

NEGÓCIO

Assistência jurídica, contribuição para uma democracia participativa, difusão e conscientização dos direitos humanos, da cidadania e do ordenamento jurídico, defesa das funções institucionais e prerrogativas de seus órgãos de execução.

MISSÃO

Garantir a defesa dos direitos, orientação jurídica e apoio às pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade, de forma integral, gratuita e humanizada.

VISÃO

Ser uma instituição referência na promoção dos direitos humanos e na redução das desigualdades econômicas, sociais e jurídicas, prestando um serviço de excelência às pessoas e grupos em situação de vulnerabilidade.

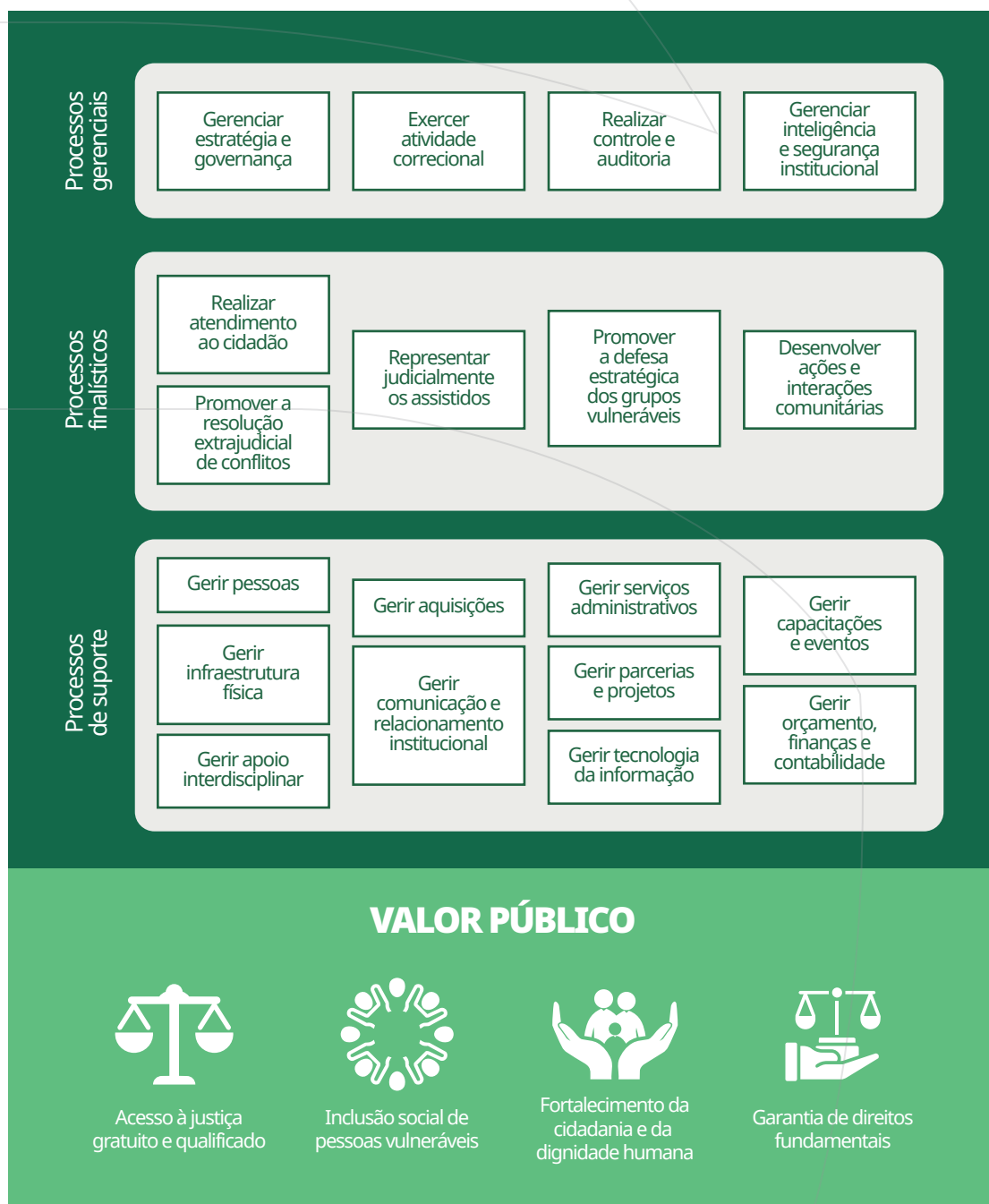
VALORES

- Foco nos usuários
- Acessibilidade e Atendimento Humanizado
- Imagem Institucional e Conformidade
- Ética e Transparência – Accountability¹
- Governança, Gestão Participativa e Sustentabilidade
- Desenvolvimento de pessoas e aperfeiçoamento constante
- Inovação e eficiência nos serviços prestados
- Liderança Gerencial e Cultura Organizacional
- Gestão Estratégica e Foco por Resultados
- Resolutividade Extrajudicial de conflitos

1 - Accountability é um termo em inglês utilizado para se referir a um conjunto de práticas utilizadas pelos gestores para prestar contas e se responsabilizar pelas suas ações. Não existe uma tradução literal desse conceito para o português. Porém, pesquisadores e autores que estudam o tema dizem que o termo pode ser utilizado como sinônimo de responsabilização, prestação de contas, controle, fiscalização e transparência.

CADEIA DE VALOR

A Cadeia de Valor compreende o fluxo integrado que transforma a demanda do cidadão em resultados efetivos de acesso à justiça, articulando os macroprocessos de suporte (gestão, tecnologia e infraestrutura) às atividades finalísticas (acolhimento, triagem e atuação jurídica). Essa sistematização permite que a instituição opere de forma coesa e eficiente, garantindo que cada etapa do atendimento contribua diretamente para a geração de valor público, com foco na promoção dos direitos fundamentais, na inclusão social e no fortalecimento da dignidade humana.



MAPA ESTRATÉGICO

O mapa estratégico traduz a missão, a visão e os valores da DPEMT, em um conjunto de objetivos estratégicos que direcionam o comportamento e o desempenho organizacional para o quadriênio 2024-2027.

A missão de uma organização representa sua finalidade e razão de existir, sendo o critério definitivo de sucesso o desempenho no cumprimento dessa missão. No caso da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso (DPEMT), a missão é estabelecida pela Constituição, tendo a instituição sido criada para atender a uma necessidade fundamental da sociedade. Assim, atender a essa necessidade é o propósito central da DPEMT. Durante os trabalhos do grupo responsável pela elaboração do Plano Estratégico, todas as discussões foram pautadas pelo respeito e compromisso com essa missão constitucional.

A visão representa a resposta a uma simples pergunta: para onde vamos? Respondê-la é crucial, a partir do entendimento do significado da missão. Sabendo a finalidade, é preciso estabelecer com clareza onde se pretende chegar.

De acordo com o BSC adotado na construção do mapa estratégico, os objetivos encontram-se distribuídos em perspectivas que guardam uma relação de causa e efeito entre si, da linha inferior à linha superior do mapa. Por exemplo, para que os resultados aos assistidos sejam alcançados, é preciso que os objetivos de todas as perspectivas anteriores sejam alcançados.

Os objetivos estratégicos são os fins a serem perseguidos pela organização para o cumprimento de sua missão institucional e o alcance de sua visão de futuro. Constituem elo entre as diretrizes da instituição e seu referencial estratégico. Traduzem, consideradas as demandas e expectativas de suas partes interessadas, os desafios a serem enfrentados pelas para os próximos anos. As relações de causa e efeito representam a correlação causal existente entre os objetivos listados no mapa estratégico e demonstram como um objetivo é impactado por outro.

MAPA ESTRATÉGICO

2024-2027

MISSÃO: GARANTIR A DEFESA DOS DIREITOS, ORIENTAÇÃO JURÍDICA E APOIO ÀS PESSOAS E GRUPOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE, DE FORMA INTEGRAL, GRATUITA E HUMANIZADA

VISÃO: SER INSTITUIÇÃO REFERÊNCIA NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E NA REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES ECONÔMICAS, SOCIAIS E JURÍDICAS, PRESTANDO UM SERVIÇO DE EXCELÊNCIA ÀS PESSOAS E GRUPOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

VALORES: • FOCO NOS USUÁRIOS • ACESSIBILIDADE E ATENDIMENTO HUMANIZADO • IMAGEM INSTITUCIONAL E CONFORMIDADE • ÉTICA E TRANSPARÊNCIA – ACCOUNTABILITY • GOVERNANÇA, GESTÃO PARTICIPATIVA E SUSTENTABILIDADE • DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS E APERFEIÇOAMENTO CONSTANTE • INOVAÇÃO E EFICIÊNCIA NOS SERVIÇOS PRESTADOS • LIDERANÇA GERENCIAL E CULTURA ORGANIZACIONAL • GESTÃO ESTRATÉGICA E FOCO POR RESULTADOS • RESOLUTIVIDADE EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS

MAPA ESTRATÉGICO 2024-2027				
SOCIEDADE ASSISTIDOS E INSTITUIÇÕES	Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais	Fortalecer a promoção da imagem institucional	Desenvolver, publicar e implementar o Programa ESG
PROCESSOS INTERNOS	Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio.		
TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA	Investir em transformação digital para beneficiar os assistidos e melhorar a eficiência operacional	Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado, com instalações adequadas para atender ao aumento da demanda		
PESSOAS E APRENDIZAGEM	Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho e promover suas ações		
ORÇAMENTÁRIO - FINANCEIRO	Aprimorar o planejamento e execução do orçamento institucional, ao implantar método de planejamento por centro de custo			

PERSPECTIVA: SOCIEDADE – ASSISTIDOS E INSTITUIÇÕES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

1 - Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento, de modo a manter o nível de satisfação dos assistidos igual ou superior a 90% até dezembro de 2027.

2 - Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais, alcançando a participação em 50 espaços interinstitucionais de deliberação, promovendo eventos de participação social para a formulação de políticas e resultando na apresentação de, no mínimo, 3 manifestações qualificadas com sugestões propositivas a projetos de lei por ano, até dezembro de 2027.

3 - Fortalecer a imagem institucional, alcançando e mantendo pelo menos 70% de menções positivas na cobertura de notícias até dezembro de 2027, suportado pelo aumento contínuo do engajamento nas redes sociais em 2% ao ano em relação ao ano anterior.

4 - Desenvolver, publicar e implementar o Programa ESG institucional até dezembro de 2026.

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

5 - Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos de 100% das unidades administrativas e revisar as normativas de maior impacto funcional até dezembro de 2027.

6. Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio, implementando um modelo com pelo menos três indicadores específicos por unidade até dezembro de 2027.

PERSPECTIVA: TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

7 - Investir em transformação digital para beneficiar os Assistidos e melhorar a eficiência operacional, de modo que a quantidade de autoatendimentos represente 20% do total com a automatização de 20% dos processos administrativos e a destinação de 6% do orçamento de investimento à TI até 2027.

8 - Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado até dezembro de 2026 e realizar reformas e adequações nos imóveis, de modo que cada instalação tenha salas de atendimento equipadas, acessíveis e com capacidade para atender ao aumento da demanda.

PERSPECTIVA: PESSOAS E APRENDIZAGEM

OBJETIVO ESTRATÉGICO

9 - Promover a cultura de liderança e gestão por resultados, treinando 80% dos líderes em práticas de gestão orientadas para resultados até dezembro de 2027 e implementar sistema de feedback que possibilite a análise de performance individual e das equipes, até dezembro de 2027.

10 - Implementar políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho da DPEMT e promover suas ações, buscando, em especial, capacitar 100% dos gestores nos temas, até junho de 2027, bem como aumentar a representatividade das minorias entre trabalhadores, com meta de alcançar 80% de paridade relativa aos dados do Censo IBGE, até dezembro de 2027.

PERSPECTIVA: ORÇAMENTÁRIO - FINANCEIRO

OBJETIVO ESTRATÉGICO

11 - Aprimorar o planejamento e execução do orçamento institucional, implantando método de planejamento por centro de custo até dezembro de 2026, junto com um sistema de controle orçamentário que permita a alocação precisa de recursos e o monitoramento mensal das despesas, resultando em uma redução de 15% em gastos não planejados.



INDICADORES E METAS

No universo dinâmico do planejamento estratégico, indicadores e metas assumem o papel de bússolas precisas, guiando a DPEMT rumo ao sucesso. São ferramentas indispensáveis para executar e acompanhar o plano com eficiência e efetividade, garantindo que cada passo esteja direcionado ao alcance dos objetivos estratégicos.

Embora o Plano Estratégico em questão seja pioneiro na implementação de metodologias de monitoramento e avaliação, elaborar métricas adequadas apresenta diversos desafios. É crucial ter em mente que, ao longo da execução do plano, os ciclos de monitoramento e avaliação revelarão as melhores métricas a serem adotadas.

Cada objetivo estratégico foi desdobrado em metas SMART² : específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e temporizadas. As metas são os marcos que indicam o progresso rumo aos objetivos.

Os indicadores são os instrumentos que medem o desempenho em relação às metas. Devem ser cuidadosamente selecionados, considerando sua relevância, confiabilidade e capacidade de monitorar o progresso de forma eficaz.

A jornada não termina com a definição de indicadores e metas. É fundamental monitorá-los continuamente, coletando dados e analisando os resultados. Através dessa avaliação, é possível identificar desvios, realizar ajustes estratégicos e aprimorar as ações para alcançar os objetivos com ainda mais eficiência.

Neste sentido, os indicadores estratégicos passaram por um processo de estruturação a partir das fichas de indicadores, que descrevem as características de cada indicador, de forma a torná-lo padronizado e aderente às práticas institucionais. Esta atividade de aprimoramento levou a reflexão e a necessidade de atualização de alguns indicadores, que são apresentados de forma atualizada neste documento.

2 - SMART é um acrônimo que representa cinco critérios fundamentais que uma meta deve possuir: Specific (Específicas), Measurable (Mensuráveis), Achievable (Alcançáveis), Relevant (Relevantes) e Time-bound (Temporais).

PERSPECTIVA: SOCIEDADE – ASSISTIDOS E INSTITUIÇÕES

Objetivos Estratégicos	ID	Indicadores	Responsável	Meta 2027
01 - Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	1.1	Percentual de núcleos com atendimento humanizado implantado	CTAI	60%
	1.2	Percentual de treinamento em atendimento humanizado	ESDEP	90%
	1.3	Índice da satisfação dos assistidos	OG	≥ 90%
02 - Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais	2.1	Número de espaços interinstitucionais de deliberação sobre políticas públicas com participação da DPEMT	GDPG	50
	2.2	Eventos com participação social promovidos ou coorganizados pela DPEMT voltados à contribuição para a formulação de políticas públicas	GDPG	3
	2.3	Número de contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei	GDPG	3
03 - Fortalecer a imagem institucional	3.1	Índice de transparência	SECEX	98%
	3.2	Média de menções positivas no quadrimestre	DICI	70%
	3.3	Taxa de engajamento em redes sociais	DICI	2%
4 - Desenvolver, publicar e implementar o Programa ESG	4.1	Programa ESG publicado	DG	1

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

5 - Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional	5.1	Percentual de unidades administrativas mapeadas	DGE	100%
	5.2	Percentual de atualização das normas internas prioritárias	DGE	20%
6 - Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio	6.1	Percentual de unidades administrativas com ao menos 3 KPIs definidos	DGE	100%
	6.2	Percentual de execução do plano estratégico	DGE	100%

PERSPECTIVA: TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA

7 - Investir em transformação digital para benefício dos assistidos	7.1	Percentual do orçamento de investimento gasto em TI	DGDI	6%
	7.2	Percentual de execução do PDTI	DGDI	100%
	7.3	Percentual de autoatendimento	DGDI	20%
	7.4	Percentual de processos administrativos automatizados	DGDI	20%
8 - Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas	8.1	Percentual de presença física da Defensoria nas comarcas	DIF	100%
	8.2	Número de prédios próprios	DIF	8
	8.3	Número de reformas realizadas	DIF	8
	8.4	Número de eonúcleos	DIF	18
	8.5	Percentual de adequação dos Núcleos	DIF	90

PERSPECTIVA: PESSOAS E APRENDIZAGEM

9 - Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	9.1	Percentual de gestores capacitados em liderança e gestão por resultados	ESDEP	90
	9.2	Percentual de nível de satisfação com a liderança	GDPG	95%
	9.3	Percentual de implementação de sistema de feedback	GDPG	100%
10 - Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho	10.1	Número de ações implantadas de políticas de bem-estar nas relações de trabalho	DGP	3
	10.2	Número de ações implantadas de políticas de diversidade e inclusão nas relações de trabalho	DGP	3
	10.3	Percentual de treinamento de gestores em bem-estar, diversidade e inclusão	ESDEP	100%
	10.4	Percentual de implementação de mapeamento de representatividade de minorias sociais entre os trabalhadores da DPE MT	GDPG	100%

PERSPECTIVA: ORÇAMENTÁRIO - FINANCEIRO

11 - Aprimorar o planejamento e execução e o controle orçamentário	11.1	Nível de Maturidade dos Processos de Planejamento Orçamentário	DPO	3
	11.2	Percentual de execução orçamentária planejada	DPO	95%
	11.3	Percentual de treinamento em práticas financeiras e orçamentárias	DPO	100%

DESENVOLVIMENTO DE INICIATIVAS E PROJETOS ESTRATÉGICOS

Para viabilizar o alcance de cada objetivo estratégico, é indispensável o desenvolvimento de **iniciativas específicas**, que detalham as ações necessárias para a concretização da estratégia. Tais iniciativas podem compreender a implementação de novos projetos, a reestruturação de processos internos ou a incorporação de soluções tecnológicas inovadoras.

Diferente das atividades rotineiras, as **iniciativas estratégicas** possuem caráter transformador e abrangente. Elas não visam apenas a manutenção da operação, mas o impulsionamento da inovação e a expansão das capacidades institucionais. Por impactarem diretamente o futuro da organização, exigem um planejamento meticuloso, execução rigorosa e monitoramento contínuo, mantendo-se sempre alinhadas à Missão, Visão e Valores da Defensoria Pública.

A execução dessas iniciativas deve ser precedida de um processo de **priorização**, fundamentado em critérios e metodologias que otimizem a alocação de recursos. Para garantir a eficácia das entregas recomenda-se a definição clara do escopo e a adoção de metodologias consagradas de **gestão de projetos**.

Por fim, a identificação das unidades responsáveis indica os setores incumbidos de liderar o planejamento e o gerenciamento das ações. Cabe ressaltar que, embora a liderança seja centralizada, a execução das iniciativas estratégicas é, essencialmente, um esforço colaborativo que envolve a articulação de diversas partes interessadas (*stakeholders*) em prol de um objetivo comum.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	ÍNICIO	ENTREGA	RESPONSÁVEL
1 - Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Estabelecer protocolo de atendimento humanizado	01/2025	12/2027	CTAI
	Realizar treinamento em atendimento humanizado/ Projeto Farol “Acolher Bem”	01/2025	12/2027	CTAI
	Realizar pesquisa de satisfação dos assistidos	01/2025	12/2026	OG
	Organizar proposta para criar núcleo de conciliação, mediação e arbitragem, a ser apresentado ao Conselho Superior	01/2025	12/2026	GDPG
	Implantar e estruturar Núcleo Estadual de Defesa da Mulher	01/2026	12/2026	GDPG
2 - Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais	Projeto Mosaico: integrando políticas públicas	11/2025	12/2026	CTAI
	Mapear e consolidar informações sobre membros e servidores que atuem em espaços que possam influenciar na formação de políticas públicas	01/2025	12/2027	GDPG
	Mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei	01/2025	12/2026	GDPG
4 - Desenvolver, publicar e implementar o Programa ESG	Programa ESG (Environmental, Social and Governance)	12/2025	12/2026	DG
	Plano de Logística Sustentável da DPEMT	10/2025	07/2026	CSA
5 - Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos.	Projeto “Mapeando a DPEMT”	01/2025	12/2027	DGE
	Atualizar normas institucionais (políticas, resoluções, instruções normativas, etc.)	06/2026	12/2027	DGE
	Projetos de Gestão documental	01/2025	12/2025	DAS
	Implementar um sistema unificado de gestão de patrimônio e serviços que permita monitoramento em tempo real	01/2025	12/2027	DAS
	Avançar com o processo de adequação da DPEMT à LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei Federal nº 13.709/2018.	01/2025	12/2027	UTDP
	Selo “Defende Dados”	01/2026	11/2026	UTDP
	D.E.F.E.S.A - Desenvolvimento Estratégico de Ferramentas de Evidência e Sustentação da Atuação Defensorial	01/2025	12/2026	CISI

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	ÍNICIO	ENTREGA	RESPONSÁVEL
6 - Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio	Implantar modelo de gestão à vista, dashboard e KPIs para monitoramento estratégico	01/2025	12/2026	DGE
	Elaborar e manter atualizado caderno de indicadores para monitoramento dos resultados institucionais - Projeto "Conecta - Indicadores e Ações"	01/2025	12/2027	DGE
	Definir e implantar modelo de gerenciamento de estatísticas institucionais - Centro de Excelência em Dados - COE Dados	12/2025	12/2027	DGE/GDPG
7 - Investir em transformação digital para beneficiar os assistidos e melhorar a eficiência operacional	Implantação e execução do PDTI – Plano Diretor de Tecnologia da Informação (2024/2025 e 2026/2027)	01/2024	12/2027	DGDI
	Projetos do PDTI relacionados a promover o autoatendimento (chatbot, aplicativo)	01/2025	12/2026	DGDI
	Projetos de Educação/letramento digital e de democratização dos dados (COE Dados)	12/2025	12/2027	DGE
8 - Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado, com instalações adequadas para atender ao aumento da demanda	Projeto dos Econúcleos	01/2025	12/2027	DIF
	Adequação da estrutura física dos núcleos	01/2025	12/2027	DIF
	Criar e gerir banco de dados para as tratativas de doações e cessões de imóveis	01/2025	12/2027	CCP
	Implementar um sistema integrado de monitoramento e controle de segurança orgânica em todas as unidades da DPE	01/2025	12/2025	CISI
9 - Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	Plano Anual de Capacitação	01/2025	01/2027	ESDEP
	Realizar pesquisa de cultura organizacional	06/2026	12/2027	GDPG
	Estabelecer e consolidar sistema de feedback	01/2025	12/2027	GDPG
10 - Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho e promover suas ações	Desenvolver programa de bem-estar - Programa Pulsar (Projeto Cuidadoria, Pesquisa de perfil sociodemográfico com os trabalhadores da DPEMT e outros projetos voltados ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores da DPEMT)	01/2025	12/2027	DGP
11 - Aprimorar o planejamento e execução do orçamento institucional, ao implantar método de planejamento por centro de custo	Implantação do planejamento orçamentário por centro de custo	01/2025	12/2026	DPO
	Implementar um sistema integrado de planejamento e orçamento que permita o acompanhamento em tempo real da execução dos projetos	04/2025	12/2027	DPO

O status de desenvolvimento das iniciativas estratégicas pode ser acompanhado por meio do SIMPE - Sistema de Monitoramento do Plano Estratégico e dos relatórios quadrimestrais.

INICIATIVAS CONCLUÍDAS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVA	ENTREGA	RESPONSÁVEL
1 - Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Carta de Serviços - atualizar informações da carta e propor outros formatos em vídeo	2025	DGE
3 - Fortalecer a imagem institucional	Plano de Atuação da Diretoria de Imprensa e Comunicação	2025	DICI
	Fortalecer e manter os níveis de transparência orientados pelo Programa Nacional de Transparência Pública	2025	SECEX
	Grupo de Trabalho e projetos de aplicação de Linguagem Simples em documentos institucionais	2025	DGE
5 - Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos.	Elaborar e revisar anualmente Manual para Mapeamento e Gerenciamento de Processos	2024	DGE
	BI para gerenciamento dos processos de trabalho mapeados	2024	DGE
	Estabelecer e consolidar o modelo de Gestão de Projetos	2026	SECEX
	Elaborar um Manual de Boas Práticas Consultivas, com critérios e orientações abstratas de forma a padronizar atividades de consultoria jurídica	2025	DJ
8 - Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado, com instalações adequadas para atender ao aumento da demanda	Plano de expansão escalonado para construção de sedes próprias	2026	SECEX
10 - Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho e promover suas ações	Projeto "Reconectar"	2025	DGP

LISTA DE SIGLAS

SIGLAS	DESCRIÇÃO
BSC	Balanced Scorecard
CCP	Coordenadoria de Convênios e Parcerias
CDQV	Coordenação de Desenvolvimento e Qualidade de Vida
CIGE	Comitê de Inovação e Gestão Estratégica
CISI	Coordenadoria de Inteligência e Segurança Institucional
CPCR	Coordenadoria de Projetos e Captação de Recursos
CSA	Comissão Socioambiental da DPEMT
CTAI	Coordenadoria Técnica de Assuntos Interdisciplinares
DAS	Diretoria de Administração Sistêmica
DFC	Diretoria de Finanças e Contabilidade
DG	Diretoria Geral
DGDI	Diretoria de Governança Digital e Inovação
DGE	Diretoria de Gestão Estratégica
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DICI	Diretoria de Imprensa Comunicação Institucional
DIF	Diretoria de Infraestrutura Física
DJ	Diretoria Jurídica
DPEMT	Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso
DPG	Defensoria Pública-Geral
DPO	Diretoria de Planejamento Orçamentário
ESDEP	Escola Superior da Defensoria Pública
ESG	Environmental, Social and Governance (Ambiental, Social e Governança)
ETDP	Encarregado de Tratamento de Dados Pessoais
GDPG	Gabinete da Defensoria Pública-Geral
GPE	Programa de Gerenciamento do Planejamento Estratégico
GPRO	Gerência de Processos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OG	Ouvidoria Geral
ONU	Organização das Nações Unidas
PDTI	Plano Diretor de Tecnologia da Informação
SECEX	Secretaria Executiva
TI	Tecnologia da Informação
UFMT	Universidade Federal do Mato Grosso



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE MATO GROSSO