

---

**2025**

**2º Ciclo de Monitoramento  
Maio-Agosto**

**RELATÓRIO  
DE EXECUÇÃO  
DO PLANO  
ESTRATÉGICO**



DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DE MATO GROSSO

# SUMÁRIO

<b>3</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>
<b>4</b>	<b>INICIATIVAS ESTRATÉGICAS</b>
<b>4</b>	<b>OE 1: DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA DE HUMANIZAÇÃO DE ATENDIMENTO</b>
<b>4</b>	1.1: Organizar proposta para criar Núcleo de Conciliação, Mediação e Arbitragem, a ser apresentado ao Conselho Superior (GDPG)
<b>4</b>	1.2: Carta de Serviços - Atualizar informações da Carta e propor outros formatos em vídeo (DGE)
<b>5</b>	<b>OE 2: INFLUENCIAR NA FORMAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR MEIO DA COLABORAÇÃO COM PARCEIROS INSTITUCIONAIS</b>
<b>5</b>	2.1: Mapear e consolidar informações sobre membros e servidores que atuem em espaços que possam influenciar na formação de políticas públicas (GDOG)
<b>5</b>	2.2: Mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei (GDPG)
<b>6</b>	<b>OE 3: FORTALECER A IMAGEM INSTITUCIONAL - RESPONSÁVEL: DIRETORIA DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL</b>
<b>6</b>	3.1: Plano de atuação da Diretoria de Imprensa e Comunicação Institucional
<b>6</b>	3.2: Fortalecer e manter os níveis de transparência orientados pelo Programa Nacional de Transparência Pública (SECEX)
<b>7</b>	3.3: Grupo de trabalho e projetos de aplicação de linguagem simples em documentos institucionais (DGE)
<b>8</b>	<b>OE 4: MELHORAR A EFICIÊNCIA OPERACIONAL AO MAPEAR E ALINHAR OS PROCESSOS À NOVA ESTRUTURA E FUNCIONAL</b>
<b>8</b>	4.1: Projeto “Mapeando a DPEMT” (DGE)
<b>9</b>	4.2: Elaborar e revisar anualmente Manual para Mapeamento e Gerenciamento de Processos (DGE)
<b>10</b>	4.3: BI para gerenciamento dos processos de trabalho mapeados (DGE)
<b>10</b>	4.4: Estabelecer e consolidar o modelo de Gestão de Projetos (SECEX)
<b>10</b>	4.5: Projetos de Gestão Documental (DAS)
<b>11</b>	<b>OE 5: FORTALECER A GESTÃO AO MONITORAR E ANALISAR O DESEMPENHO DAS UNIDADES DE APOIO</b>
<b>11</b>	5.1: Definir e implantar modelo de gerenciamento de estatísticas institucionais - Projeto Defensoria em Números (GDPG)
<b>12</b>	5.2: Implantar modelo de gestão à vista, dashboard e KPIs para monitoramento estratégico (DGE)

<b>13</b>	<b>OE 6: INVESTIR EM TRANSFORMAÇÃO DIGITAL PARA BENEFICIAR OS ASSISTIDOS E MELHORAR A EFICIÊNCIA</b>
<b>13</b>	6.1: Implantação do PDTI – Plano Diretor de Tecnologia da Informação (DGDI)
<b>14</b>	6.2: Projetos do PDTI relacionados a promover o autoatendimento (chatbot, aplicativo) – (DGDI)
<b>14</b>	<b>OE 7: EXPANDIR A PRESENÇA FÍSICA DA DEFENSORIA PÚBLICA PARA TODAS AS COMARCAS DO ESTADO</b>
<b>14</b>	7.1: Projeto dos Econúcleos (DIF)
<b>15</b>	7.2: Plano de expansão escalonado para construção de sedes próprias (SECEX)
<b>16</b>	7.3: Adequação da estrutura física dos núcleos (DIF)
<b>16</b>	7.4: Implementar um sistema integrado de monitoramento e controle de segurança orgânica em todas as unidades da DPE (CISI)
<b>18</b>	<b>OE 8: PROMOVER A CULTURA DE LIDERANÇA E GESTÃO POR RESULTADOS</b>
<b>18</b>	8.1: Realizar pesquisa de cultura organizacional (GDPG)
<b>19</b>	8.2: Estabelecer e consolidar sistema de feedback (2027 - GDPG)
<b>20</b>	<b>OE 9: IMPLEMENTAR AS POLÍTICAS DE BEM-ESTAR, DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO</b>
<b>20</b>	9.1: Desenvolver programa de bem-estar e desenvolver projetos voltados ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores da DPEMT (DGP)
<b>20</b>	9.2: Projeto "Reconectar" (DGP)
<b>21</b>	9.3: Projeto "Cuidadoria" (DGP)
<b>21</b>	9.4: Pesquisa de perfil sociodemográfico com os trabalhadores da DPEMT (DGP)
<b>22</b>	<b>OE 10: APRIMORAR O PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO INSTITUCIONAL</b>
<b>22</b>	10.1: Implantação do planejamento orçamentário por centro de custo (DPO)
<b>22</b>	10.2: Implementar um sistema integrado de planejamento e orçamento que permita o acompanhamento em tempo real da execução dos projetos (DPO)
<b>24</b>	<b>RELATÓRIO DE INDICADORES ESTRATÉGICOS</b>
<b>31</b>	<b>REGISTRO DE INFORMAÇÕES NÃO ENCAMINHADAS</b>
<b>32</b>	<b>CONCLUSÃO</b>
<b>34</b>	<b>TABELA DOS INDICADORES ESTRATÉGICOS</b>

# INTRODUÇÃO

Este relatório apresenta os resultados consolidados referentes ao segundo ciclo de monitoramento do Plano Estratégico da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso (DPEMT). O acompanhamento abrange 10 objetivos estratégicos, 44 iniciativas e 33 indicadores.

Em conformidade com a Resolução Nº 008/2025/DPG, que institui a Política de Planejamento Estratégico da instituição, este documento marca o fechamento do segundo ciclo de 120 dias de avaliação das ações estratégicas. O processo de monitoramento é fundamental para a gestão e a governança, permitindo a avaliação contínua do progresso em direção às metas estabelecidas.

Para viabilizar este acompanhamento, a Diretoria de Gestão Estratégica (DGE) desenvolveu e implementou uma ferramenta específica para a coleta de dados sobre o andamento das iniciativas e a apuração dos indicadores estratégicos junto às áreas responsáveis.

É importante ressaltar que a compilação de dados deste ciclo reflete os avanços realizados pelas áreas. No entanto, alguns setores não encaminharam as informações relativas aos seus indicadores e iniciativas estratégicas.

Alinhado ao princípio da melhoria contínua, e com base nas análises do ciclo anterior, alguns indicadores estratégicos foram excluídos ou tiveram seus nomes e métodos de cálculo alterados para garantir maior precisão e alinhamento com os objetivos institucionais. Adicionalmente, com o encerramento deste período, será iniciado o processo de Revisão Anual do Plano Estratégico, conforme previsto na resolução, para promover ajustes e otimizações na estratégia vigente.

# INICIATIVAS ESTRATÉGICAS

## OE 1: DESENVOLVER E IMPLEMENTAR UMA POLÍTICA DE HUMANIZAÇÃO DE ATENDIMENTO

### 1.1: Organizar proposta para criar núcleo de conciliação, mediação e arbitragem, a ser apresentado ao Conselho Superior (GDPG)

No 2º quadrimestre de 2025, o projeto encontra-se em execução. Em consulta ao Processo nº 2025.0.000002941-6, verifica-se que, em 09 de outubro de 2025, o Projeto Estruturante do Núcleo de Mediação e Conciliação – “CONCILIA-DPE/MT” foi apresentado à Defensora Pública Dra. Elianeth Gláucia de Oliveira Nazário, titular do referido Núcleo. A apresentação do projeto representa um avanço significativo nas ações voltadas ao fortalecimento das práticas de mediação e conciliação no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso.

A próxima etapa consiste na análise das diretrizes do projeto pela Defensora Pública Dra. Elianeth Gláucia de Oliveira Nazário, a fim de subsidiar a continuidade das tratativas para a execução e implementação do CONCILIA-DPE/MT.

### 1.2: Carta de Serviços - atualizar informações da carta e propor outros formatos em vídeo (DGE)

A iniciativa da Carta de Serviços foi concluída no 1º Quadrimestre de 2025.

A Carta de Serviços atualizada já foi entregue e está publicada. Ela representa uma versão mais atualizada, apresentada em linguagem simples, que reflete com clareza a atuação da Defensoria Pública.

Apesar de a versão atual estar finalizada, há um procedimento em andamento focado em tornar a Carta de Serviços mais digital e navegável pelo site, o que ampliará o acesso e a interatividade com o público.

No momento, o projeto é considerado concluído. Contudo, à medida que os serviços da Defensoria Pública se expandirem, a Carta de Serviços será revisitada para garantir sua constante atualização.

## **OE 2: INFLUENCIAR NA FORMAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS POR MEIO DA COLABORAÇÃO COM PARCEIROS INSTITUCIONAIS**

### **2.1: Mapear e consolidar informações sobre membros e servidores que atuem em espaços que possam influenciar na formação de políticas públicas (GDOG)**

A iniciativa permanece em execução no 2º quadrimestre de 2025. Foi iniciado o procedimento voltado ao mapeamento e à consolidação de informações sobre membros e servidores que atuam em espaços capazes de influenciar a formação de políticas públicas, conforme previsto na Iniciativa Estratégica constante na página 23 do Plano Estratégico 2024-2027, com prazo final estabelecido para 2025.

Como avanço relevante no período, o GDPG realizou a contratação de uma nova estagiária de pós-graduação no mês de outubro de 2025, a qual ficará responsável por realizar diligências nos procedimentos relacionados ao Plano Estratégico, medida que deverá proporcionar maior celeridade às atividades em andamento. Na próxima etapa, será realizado o efetivo mapeamento e a consolidação das informações coletadas, dando continuidade ao cumprimento da iniciativa estratégica.

### **2.2: Mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei (GDPG)**

A iniciativa encontra-se em execução e está vinculada ao P. 2025.0.000008950-8, por meio do qual o GDPG deverá mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso a projetos de lei, conforme previsto na Iniciativa Estratégica constante na página 23 do Plano Estratégico 2024-2027, cujo prazo final está estabelecido para 2027.

Como avanço relevante no período, foi realizada a contratação de uma nova estagiária de pós-graduação no mês de outubro de 2025, que ficará responsável por

conduzir diligências relacionadas ao Plano Estratégico, o que deverá conferir maior agilidade aos processos em andamento. A etapa seguinte consistirá no efetivo mapeamento e consolidação das informações levantadas, garantindo o prosseguimento da iniciativa.

### **OE 3: FORTALECER A IMAGEM INSTITUCIONAL - RESPONSÁVEL: DIRETORIA DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL**

#### **3.1: Plano de atuação da Diretoria de Imprensa e Comunicação Institucional**

A iniciativa “Plano de Atuação da Diretoria de Imprensa e Comunicação”, referente ao 2º quadrimestre de 2025, encontra-se em execução. Todas as ações previstas em seus eixos foram iniciadas integralmente (100%), e o plano segue em andamento conforme o planejamento estimado. No momento, há a necessidade de revisar os indicadores para aprimorar o acompanhamento das metas estabelecidas.

Além disso, algumas licitações deverão ser remanejadas para 2026, por determinação da 1ª Subdefensoria, em razão da necessidade de ajustes no orçamento do Órgão.

#### **3.2: Fortalecer e manter os níveis de transparência orientados pelo Programa Nacional de Transparência Pública (SECEX)**

No 2º Quadrimestre de 2025, a iniciativa de transparência da instituição está em execução. Atualmente, o Programa Nacional de Transparência Pública (PNTP) está em andamento, na fase de avaliação e validação pela ATRICON.

Até o momento, a principal conquista foi a orientação de todos os setores institucionais quanto às suas responsabilidades em relação à transparência ativa. Além disso, foram realizadas alterações no portal da transparência e em outros sistemas para melhorar a visibilidade das informações disponibilizadas.

No entanto, ainda existem desafios a serem superados. É crucial que os setores administrativos demonstrem mais consciência e engajamento, pois a falta de atualização de informações em algumas áreas resultou na perda de pontos. Outro

grande desafio é a ausência de um sistema administrativo que alimente o portal automaticamente, integrando dados de diversas áreas.

O objetivo futuro é obter um índice de transparência diamante, mantendo o alto nível alcançado nos anos anteriores de participação no PNTP. Para isso, o plano é aprimorar os sistemas de modo que as atividades de transparência sejam simplificadas e não gerem retrabalho para a área administrativa.

### **3.3: Grupo de Trabalho e projetos de aplicação de Linguagem Simples em documentos institucionais (DGE)**

No 1º quadrimestre de 2025, o Grupo de Trabalho (GT) sobre Linguagem Simples iniciou suas atividades com a confecção de uma Cartilha de Linguagem Simples. Durante seu primeiro ano de atuação, o GT obteve avanços significativos no fortalecimento da cultura institucional voltada à adoção de uma linguagem mais clara e acessível. Esses avanços se refletem na revisão de documentos institucionais, na criação de um manual sobre progressão funcional em linguagem simples, que servirá como fonte de consulta para os servidores, e na elaboração da cartilha institucional, atualmente em fase final de adequação.

Identificou-se a necessidade de maior divulgação da Política de Linguagem Simples e de ações de capacitação para consolidar a prática entre os servidores. Para o futuro, o GT estruturou um plano de ação com quatro frentes estratégicas: intensificar a divulgação da política e da cartilha; criar um Banco de Modelos Oficiais em Linguagem Simples (Projeto Acelera Simples); oferecer oficinas práticas de reescrita de documentos (Simplifica DPEMT); adotar um Selo de Conformidade Institucional, garantindo segurança e legitimidade para os materiais produzidos.

No 2º quadrimestre de 2025, o GT continuou atuando em iniciativas de fomento à aplicação da Política de Linguagem Simples da DPEMT (Resolução nº 009/2024/DPG), apresentando o relatório de atividades por meio do procedimento SEI nº 2025.0.000014004-0. Nesse período, o GT elaborou a Cartilha de Linguagem Simples e realizou a revisão de documentos institucionais, incluindo a Carta de Serviços e o Edital de Chamamento de Catadores.



Por meio de uma pesquisa realizada no 3º quadrimestre, identificou-se a necessidade de ações adicionais de divulgação da Resolução nº 009/2024/DPG e de treinamentos sobre a técnica de simplificação, a fim de ampliar a adoção da linguagem simples na instituição. Para os próximos passos, foi elaborado um plano de trabalho, a ser apresentado no mesmo procedimento, definindo atividades como oficinas, reuniões de divulgação, produção de materiais gráficos, entre outras ações estratégicas.

## **OE 4: MELHORAR A EFICIÊNCIA OPERACIONAL AO MAPEAR E ALINHAR OS PROCESSOS À NOVA ESTRUTURA E FUNCIONAL**

### **4.1: Projeto “Mapeando a DPEMT” (DGE)**

No 2º quadrimestre de 2025, a iniciativa encontra-se em execução. Embora não tenham sido realizados projetos diretos para o mapeamento de processos, a Gerência de Processos iniciou a construção de 24 mapas de processos entre maio e agosto, abrangendo áreas diversas e atendendo demandas específicas.

Durante esse período, foi realizada a atualização do Manual de Mapeamento de Processos e da instrução normativa, que estão prestes a ser encaminhados para revisão e diagramação. Também foram promovidas capacitações sobre a temática e iniciada a construção da Cadeia de Valor, fortalecendo a base para um mapeamento sistemático.

Identificou-se a necessidade de incentivar as áreas a desenvolverem projetos estratégicos, garantindo que o mapeamento ocorra de forma mais ampla. Além disso, a equipe da Gerência de Processos conta atualmente com apenas uma servidora, o que limita a capacidade de atendimento integral das demandas, sendo recomendado o apoio de um colaborador adicional, mesmo que seja um estagiário de pós-graduação.

O objetivo futuro é capacitar e disseminar ao máximo a metodologia de mapeamento, para que as áreas se tornem independentes e aptas a mapear seus próprios processos, enquanto a gerência permanece responsável por resguardar a metodologia, bem como validar e publicar os mapas.

#### 4.2: Elaborar e revisar anualmente Manual para Mapeamento e Gerenciamento de Processos (DGE)

O processo de atualização do Manual de Mapeamento de Processos avançou significativamente, permanecendo **em execução** e alcançando marcos importantes. **A versão revisada do documento foi concluída** na Gerência de Processos, incorporando atualizações conceituais, terminológicas e visuais, além de melhorias nas instruções referentes ao uso do Bizagi Modeler e nos procedimentos de validação dos processos. Atualmente, o manual encontra-se em fase de revisão final no Gabinete da Defensora Pública Geral, para posterior publicação institucional no portal da DPEMT.

Entre as principais conquistas deste ciclo, destacam-se a atualização completa do conteúdo originalmente publicado em 2024, a inclusão do POP 001 – Instruções para Modelagem de Processos e do Checklist de Validação (CL 001) como apêndices complementares, a revisão e ampliação do glossário técnico, bem como a padronização visual e textual em conformidade com as diretrizes de linguagem simples e identidade institucional. O conteúdo foi integralmente alinhado às boas práticas de gestão por processos, reforçando o compromisso da instituição com a melhoria contínua e a clareza comunicacional.

Para a conclusão desta etapa, é necessário o apoio da Diretoria de Comunicação e Imprensa na formatação final e publicação do documento no site da DPEMT, bem como na divulgação interna e na capacitação das unidades quanto ao uso adequado do manual.

Nas próximas fases, prevê-se a publicação oficial da Versão 2.0 do Manual de Mapeamento de Processos (2025), seguida de ações de sensibilização e capacitação voltadas às unidades da DPEMT para incentivar a aplicação prática do material e das ferramentas complementares (Bizagi, formulários e checklists). Também será iniciado o acompanhamento da aplicação dos processos mapeados, com vistas a promover revisões contínuas e assegurar o alinhamento do manual à estratégia institucional, estabelecendo-se um cronograma anual de atualização que garanta sua constante evolução conforme a dinâmica organizacional da DPEMT.

#### 4.3: BI para gerenciamento dos processos de trabalho mapeados (DGE)

O BI para gerenciamento dos processos de trabalho já está implantado e em uso pelas áreas responsáveis desde 2024. Com o painel de visualização em funcionamento, é possível acompanhar de forma integrada os processos mapeados, identificar gargalos e monitorar o desempenho em tempo real, promovendo maior transparência e eficiência na gestão.

As próximas ações concentram-se na manutenção e no aprimoramento do BI de monitoramento, com foco em melhorias contínuas, atualização dos indicadores e aperfeiçoamento das visualizações, de modo a manter o sistema alinhado às necessidades institucionais.

#### 4.4: Estabelecer e consolidar o modelo de Gestão de Projetos (SECEX)

A iniciativa “Estabelecer e consolidar o modelo de Gestão de Projetos” encontra-se em execução (período: 2º Quadrimestre de 2025).

O modelo de gestão de projetos já foi inserido na dinâmica institucional, o que se reflete em uma clara adesão: já somam 25 iniciativas entre projetos executados e em andamento. Além disso, para fortalecer essa cultura, foram mapeados os dois principais processos da área: a formalização de projetos e os projetos de captação de recursos.

Apesar do progresso, é necessário consolidar a gestão de projetos na cultura institucional, um desafio que esbarra principalmente na falta de conhecimento sobre o tema. Por isso, foi identificada a necessidade de oferecer um curso de formação em gestão de projetos a todos os gestores da área meio.

O objetivo final é que, em breve, o modelo de gestão de projetos seja visto como uma ferramenta natural por todos os agentes institucionais, que deverão ter clareza sobre quando e como utilizá-lo para otimizar o trabalho institucional.

#### 4.5: Projetos de Gestão documental (DAS)

No 2º quadrimestre de 2025, a iniciativa encontra-se em execução, tendo sido criado

o Grupo de Trabalho para acompanhamento e gestão, bem como para a parametrização do Sistema SEI.

Como resultado dessas ações, foi estabelecida a Comissão Permanente de Avaliação de Documentos (CPAD), com o objetivo de iniciar os procedimentos relacionados à massa documental da Defensoria Pública e definir as políticas de gestão documental.

Identificou-se a necessidade de capacitação específica tanto para a Comissão quanto para os setores envolvidos, garantindo que todos estejam preparados para executar as atividades de forma eficaz.

Os próximos passos incluem a criação da tabela de temporalidade e classificação de documentos, a elaboração da Portaria de Usuários Externos do SEI e a confecção da Cartilha do Usuário SEI da DPE, visando estruturar e padronizar o uso do sistema dentro da instituição.

## **OE 5: FORTALECER A GESTÃO AO MONITORAR E ANALISAR O DESEMPENHO DAS UNIDADES DE APOIO**

### **5.1: Definir e implantar modelo de gerenciamento de estatísticas institucionais - Projeto Defensoria em Números (GDPG)**

No 2º quadrimestre de 2025, a iniciativa encontra-se em execução. Neste período, foi articulado o Centro de Operações de Excelência (CoE) em Dados e Análises no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso (DPE-MT), representando um marco importante no fortalecimento da governança e no uso estratégico de dados institucionais.

Como principal conquista, destaca-se a articulação institucional para a efetiva criação do CoE em Dados e Análises, estrutura que será fundamental para aprimorar a gestão da informação e apoiar projetos estratégicos da instituição.

Atualmente, é necessário:

- Amadurecer as informações relacionadas ao “Projeto Defensoria em Números”, que tem por objetivo definir e implantar um modelo de gerenciamento de estatísticas institucionais;

- Esclarecer o papel do CoE em Dados e Análises nesse processo.

O próximo passo será a efetivação do “Projeto Defensoria em Números”, consolidando a estrutura e os fluxos necessários para o gerenciamento integrado das estatísticas da DPE-MT.

## 5.2: Implantar modelo de gestão à vista, dashboard e KPIs para monitoramento estratégico (DGE)

A iniciativa está em fase de estruturação (**em execução**), com a criação do Centro de Operações de Excelência (COE), que será o núcleo responsável por coordenar ações de inteligência e monitoramento estratégico. Nessa etapa, o grupo que conduz o COE entendeu que, antes de avançar na implantação de dashboards e indicadores, era necessário investir em letramento em dados. Com base nas orientações da Gartner, o grupo iniciou esse processo de aprendizado, aplicando conceitos na prática para consolidar o conhecimento e preparar o terreno para uma cultura institucional mais voltada à análise de dados.

O principal avanço foi o alinhamento entre as áreas que trabalham com dados na Defensoria. A criação do grupo responsável pelo COE já representa um ganho importante, pois aproximou equipes e trouxe uma visão mais integrada sobre o uso das informações institucionais. Também foi possível compreender melhor a complexidade do tema e fortalecer uma visão comum sobre a importância de trabalhar com dados de forma estruturada, colaborativa e segura.

Para evoluir, a iniciativa precisa de maior apoio da alta gestão e de incentivo à tomada de decisão baseada em dados. É essencial que as lideranças valorizem o uso de informações confiáveis e apoiem a adoção de sistemas e práticas que facilitem a coleta e o uso estratégico dos dados. Além disso, é necessário disponibilizar pessoal exclusivo para a iniciativa, pois o tema é denso e exige dedicação integral — o que é difícil de conciliar com outras rotinas administrativas. Também seria importante avaliar a possibilidade de contratação ou alocação de profissionais especializados na área de dados e BI, para apoiar tecnicamente o desenvolvimento do COE e acelerar a

maturidade institucional nesse campo.

Os próximos passos envolvem formalizar o COE por meio de portaria, criando um grupo de estudos ou de trabalho permanente para consolidar a governança de dados na Instituição. A ideia é continuar aplicando o que está sendo aprendido no letramento, avançar no desenvolvimento dos primeiros dashboards e definir indicadores estratégicos (KPIs) alinhados ao Plano 2024–2027. A meta é que o COE se torne, gradualmente, um ponto de referência em dados e inteligência institucional dentro da Defensoria.

## **OE 6: INVESTIR EM TRANSFORMAÇÃO DIGITAL PARA BENEFICIAR OS ASSISTIDOS E MELHORAR A EFICIÊNCIA**

### **6.1: Implantação do PDTI – Plano Diretor de Tecnologia da Informação (DGDI)**

O Plano Diretor de Tecnologia da Informação (PDTI) referente ao 2º Quadrimestre do Ano de 2025 encontra-se **em execução na DGDI**.

O PDTI apresenta um total de 27 ações. O status atual detalhado é:

- 17 ações - Concluídas
- 9 ações - Em andamento
- 1 ação - Não iniciada.

O PDTI 2024/2025 está em pleno andamento na DGDI. O plano está 63% concluído, com 17 ações finalizadas que já impactaram positivamente toda a DPEMT.

Algumas demandas do PDTI não puderam ser alcançadas devido a limitação orçamentária. Dentre as maiores urgências, destaca-se o Sistema Administrativo. Embora o Estudo Técnico Preliminar (ETP) esteja concluído, a equipe técnica está enfrentando dificuldades na precificação para que o processo de aquisição possa ter continuidade.

A DGDI caminha para a conclusão do PDTI 2024/2025, mas paralelamente, está desenvolvendo o planejamento para o ciclo 2026/2027. O desenvolvimento desse novo plano pode ser acompanhado no Processo 2025.0.000011035-3.

## 6.2: Projetos do PDTI relacionados a promover o autoatendimento (chatbot, aplicativo) – (DGDI)

Os projetos do PDTI relacionados à promoção do autoatendimento, que estão em execução no 2º semestre, são:

- Evolução do ChatBot
- Projeto de Inovação do Assistido (Aplicativo)
- Atendimento/Assistente Virtual

Os principais marcos foram:

- Evolução do atual ChatBot para atender a atual demanda;
- Lançamento do aplicativo ao cidadão.

O próximo objetivo é o lançamento de um novo sistema de atendimento virtual, que trará mais recursos, facilitará a vida do cidadão e proporcionará maior praticidade aos colaboradores da DPEMT.

## OE 7: EXPANDIR A PRESENÇA FÍSICA DA DEFENSORIA PÚBLICA PARA TODAS AS COMARCAS DO ESTADO

### 7.1: Projeto dos Econúcleos (DIF)

A iniciativa dos Econúcleos está em execução no ano de 2025.

#### 1º Quadrimestre

Neste período, os projetos padrão para todos os econúcleos estavam em execução (contrato nº 126/2024). A principal conquista foi a cessão de terrenos em algumas localidades, o que permitiu o avanço para a fase seguinte: a solicitação de execução dos projetos complementares específicos para 7 localidades que já possuem terreno (Cotriguaçu, Marcelândia, Matupá, Porto dos Gaúchos, Querência, Vila Rica e Rio Branco), conforme o procedimento nº 2025.0.000007109-9. O principal desafio é garantir a cessão ou aquisição de terrenos nas localidades restantes para que os demais projetos complementares possam ser solicitados. O planejamento é que, após a

conclusão desses projetos complementares específicos, seja realizada a licitação para a contratação da empresa que executará as obras.

## 2º Quadrimestre

Nesta fase, a execução dos projetos padrão foi concluída (contrato nº 126/2024), e houve a cessão de terrenos em mais 2 localidades. Isso permitiu a solicitação da execução dos projetos complementares específicos para estas novas localidades: Brasnorte e Pedra Preta (procedimento nº 2025.0.000020354-8). A solicitação feita no quadrimestre anterior (procedimento nº 2025.0.000007109-9) ainda está em andamento. Os desafios aumentaram, focando na continuidade da cessão/aquisição de terrenos para as demais localidades e, crucialmente, na obtenção de recursos tanto para a contratação da empresa que elaborará os projetos complementares, quanto para a execução das obras. A meta permanece a mesma: após a conclusão dos projetos complementares, realizar a licitação para a execução das obras.

## **7.2: Plano de expansão escalonado para construção de sedes próprias (SECEX)**

No 2º quadrimestre de 2025, o Plano de Infraestrutura Física, voltado à expansão das unidades da DPEMT, encontra-se em execução e foi aprovado por meio do procedimento 2024.0.000012537-0 e aguarda ser diagramado para divulgação interna. Registramos que esta informação chegou à ciência da Diretoria de Gestão Estratégica por meio do procedimento 2025.0.000016401-1.

Identificou-se que, embora o plano contemple as demandas previstas e esteja organizado em uma lista de prioridades, ainda existe a possibilidade de que nem todas as necessidades futuras sejam plenamente previstas.

O objetivo futuro é consolidar um plano que permita uma atuação estratégica, organizada e harmônica, com objetivos claros sobre os resultados esperados e a expansão das unidades da DPEMT.



### 7.3: Adequação da estrutura física dos núcleos (DIF)

O projeto de adequação da estrutura física dos núcleos permaneceu com o status "Em Execução" durante os dois primeiros quadrimestres de 2025, avançando de forma significativa em diversas unidades. O objetivo de longo prazo é alcançar a meta de 90% dos núcleos adequados até 2027.

No primeiro quadrimestre, as equipes iniciaram as reformas nos núcleos de Marcelândia, Feliz Natal, Lucas do Rio Verde, Área de Descanso Edifício Pantanal, Vila Rica, Rio Branco, Almoxarifado Santa Cruz, Ribeirão Cascalheira, Pedra Preta e Sede Administrativa. Duas obras foram concluídas com sucesso: os núcleos de Rondonópolis Cível e Tangará da Serra. O principal ponto de atenção e necessidade de apoio neste período foi a obtenção de recursos para locação e reforma de novos imóveis, essenciais para a continuidade do projeto.

O segundo quadrimestre marcou a conclusão de um grande número de reformas, entregando os núcleos de Marcelândia, Feliz Natal, Lucas do Rio Verde, Área de Descanso Edifício Pantanal, Vila Rica, Rio Branco, Almoxarifado, Santa Cruz e Ribeirão Cascalheira. Além das conclusões, foram programadas para iniciar as reformas nas unidades de Apiacás, Nova Monte Verde e Guiratinga. A necessidade de apoio se manteve a mesma do período anterior, focada na obtenção de recursos para locação e reforma de novos imóveis, um fator crítico para sustentar o ritmo das adequações.

### 7.4: Implementar um sistema integrado de monitoramento e controle de segurança orgânica em todas as unidades da DPE (CISI)

No segundo quadrimestre de 2025, as ações voltadas à segurança institucional da Defensoria Pública mantiveram-se em execução, com avanços importantes na estrutura física, tecnológica e operacional. Atualmente, 59 Núcleos da Defensoria Pública contam com serviços de vigilância eletrônica, abrangendo videomonitoramento, alarmes e pronta resposta. O quadro de segurança patrimonial é composto por 11 Policiais Militares, 32 vigilantes (26 desarmados e 6 armados), 2 postos de Bombeiros Civis e 3 postos de Ascensoristas, todos alocados no Edifício Pantanal Business. Também foi iniciada a fase de testes das câmeras inteligentes no Pantanal Business e realizado curso

de brigadistas para servidores, com o objetivo de fortalecer as ações preventivas e aprimorar a capacitação interna em segurança institucional.

Entre os resultados alcançados, destacam-se as melhorias no serviço de Bombeiros Civis do Pantanal Business, com rotinas de prevenção e resposta mais eficientes, além da expansão do monitoramento ambiental dos Núcleos, que aumentou a cobertura e a eficiência do sistema de vigilância eletrônica. Houve investimentos em novos equipamentos tecnológicos, atualmente em fase de testes, e capacitação da equipe da Coordenadoria de Inteligência e Segurança Institucional (CISI), elevando o nível técnico e a qualidade do atendimento prestado ao público interno.

Apesar dos avanços, alguns desafios persistem. Os Núcleos localizados em instalações do Tribunal de Justiça de Mato Grosso (Fóruns) enfrentam restrições quanto à adoção de mecanismos próprios de segurança orgânica, devido às limitações estruturais e administrativas dos espaços compartilhados. Além disso, o efetivo da CISI ainda é insuficiente para o acompanhamento contínuo e a fiscalização dos contratos de segurança, o que compromete a capacidade de supervisão operacional. A implementação plena do sistema de câmeras inteligentes depende da formalização de aditivo contratual no serviço de internet do Pantanal Business (Processo SEI nº 2025.0.000016339-2), necessário para garantir a segregação de rede e o funcionamento estável do sistema. Também se evidencia a necessidade de ampliar o orçamento destinado à segurança institucional, a fim de permitir a expansão das barreiras humanas — por meio da contratação de vigilantes patrimoniais ou designação de Policiais Militares — em todos os Núcleos da Defensoria Pública.

Para os próximos passos, encontra-se em fase de conclusão a Proposta de Projeto de Modernização da Segurança Institucional (Processo SEI nº 2025.0.000017730-0), que prevê a elaboração da Política de Segurança Institucional e a criação de manuais e procedimentos operacionais padrão (POPs) para padronizar as rotinas de segurança física e orgânica. Já foi elaborado o POPs para Atendimentos de Casos Complexos (Processo SEI nº 2024.0.000005106-7), atualmente em fase avançada de implementação, com o objetivo de reduzir riscos e ameaças durante os atendimentos. Também foi desenvolvido o Procedimento Operacional Padrão para Registro e Indicadores de

Incidentes de Segurança Institucional, voltado à mensuração e qualificação de ocorrências que possam impactar a segurança da DPE-MT, reforçando o controle e a capacidade de resposta da instituição.

A meta para os próximos períodos é implementar gradualmente sistemas de segurança eletrônica em todos os Núcleos da Defensoria Pública até o final de 2026, com exceção daqueles situados em dependências do Tribunal de Justiça, onde persistem limitações estruturais. Essas ações consolidam o compromisso da Defensoria Pública com a modernização e fortalecimento da segurança institucional, assegurando maior proteção aos servidores, usuários e ao patrimônio público.

## **OE 8: PROMOVER A CULTURA DE LIDERANÇA E GESTÃO POR RESULTADOS**

### **8.1: Realizar pesquisa de cultura organizacional (GDPG)**

No segundo semestre de 2025 a iniciativa encontra-se **em execução**. O Processo nº 2025.0.000008951-6 prevê a realização de uma Pesquisa de Clima Organizacional no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, com o objetivo de avaliar o nível de satisfação com a liderança e, posteriormente, proceder à coleta e análise dos dados obtidos. A meta estabelecida no Plano Estratégico 2024–2027 consiste em alcançar, até o ano de 2027, 95% de satisfação com a liderança.

Como avanço neste período, o GDPG contratou uma nova estagiária de pós-graduação em outubro de 2025, que será responsável por realizar diligências nos procedimentos relacionados ao Plano Estratégico, contribuindo para maior agilidade e eficiência na condução dos trabalhos.

Para a continuidade das ações, é necessário o apoio da Coordenadoria de Desenvolvimento e Qualidade de Vida, responsável pela execução da pesquisa. Concluída a Pesquisa de Clima Organizacional, será possível implementar iniciativas voltadas à promoção da cultura de liderança e à gestão orientada por resultados, fortalecendo a atuação institucional da DPE-MT.

## 8.2: Estabelecer e consolidar sistema de feedback (2027 -GDPG)

O Processo nº 2025.0.000008952-4 trata da análise crítica do modelo de Relatório de Avaliação de Desempenho atualmente adotado no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, com o objetivo de promover aperfeiçoamentos no sistema de feedback institucional. Nesse contexto, a Coordenadoria de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (CDQV) elaborou e distribuiu um folder orientativo sobre a temática “Feedback”, abordando tópicos como “O que é Feedback”, “Tipos de Feedback”, “Responsabilidades Envolvidas”, “Como Dar Feedback” e “Como Receber Feedback”.

Além disso, por meio do Processo nº 2025.0.000017881-0, a CDQV apresentou o Programa Pulsar, atualmente sob análise da Defensoria Pública-Geral. O programa inclui o Projeto Bumerangue, que tem como foco a implantação de uma cultura de feedback na instituição, por meio de treinamentos e assistência técnica da equipe da CDQV, visando à normalização de processos de feedback construtivo, ao desenvolvimento de estagiários e servidores — incluindo líderes — e à melhoria da comunicação interna. O público-alvo abrange servidores e estagiários, e a execução está prevista para o 2º quadrimestre de 2026, condicionada à contratação de consultoria especializada.

Entre os resultados esperados, destacam-se: a promoção da cultura de feedback na DPE-MT, a redução de riscos psicossociais associados à ausência dessa prática, o aumento da assertividade na comunicação, a elaboração de um modelo orientativo para feedbacks e a melhoria nas relações entre pares e lideranças. Conforme definido no Plano Estratégico 2024–2027, a meta institucional é implementar, até 2027, 100% do sistema de feedback adequado à realidade organizacional da DPE-MT.

Para o avanço das ações, seria importante o envolvimento de outros setores na análise crítica do atual modelo de Relatório de Avaliação de Desempenho, de modo a contribuir com sugestões de aprimoramento. Assim, a DPE-MT caminha para o aperfeiçoamento do sistema de feedback institucional, seja pela revisão do modelo vigente, seja pela implantação das ações previstas no Programa Pulsar.

## OE 9: IMPLEMENTAR AS POLÍTICAS DE BEM-ESTAR, DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

### 9.1: Desenvolver programa de bem-estar e Desenvolver projetos voltados ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores da DPEMT (DGP)

A iniciativa "**Programa Pulsar**" foi consolidada no ano de 2025 e encontra-se **em execução** no 2º Quadrimestre. Atualmente, o programa aguarda a aprovação final da Defensora Pública Geral da DPEMT para que as ações planejadas no processo SEI 2025.0.000017881-0, possam ter andamento completo.

Durante o 2º quadrimestre, a equipe celebrou diversas conquistas importantes. Foram realizadas ações como a **Jornada da Aposentadoria**, uma **Roda de conversa sobre maternidade**, e a **Vacinação de servidores**. No âmbito do desenvolvimento e conscientização, foram promovidos o Treinamento de Feedback e palestras sobre temas relevantes como neurodivergentes, LGBTQIAPN+ e paternidade responsável. Além disso, o folder de feedback foi distribuído internamente.

Para aprimorar a execução do programa, há uma clara necessidade de capacitação da equipe. Os temas prioritários incluem gestão estratégica de pessoas, riscos psicossociais e saúde mental, saúde e segurança no trabalho, além de formações específicas em gestão de projetos e análise de dados.

Olhando para o terceiro quadrimestre, algumas ações já foram realizadas, como uma roda de conversa focada na prevenção do suicídio e uma palestra sobre o tema PCDs. O planejamento futuro é robusto, contemplando ações em alusão ao Outubro Rosa e Novembro Azul, o evento do Dia do Servidor, uma palestra sobre equidade de gênero e racial, a distribuição da cartilha de intervenção emergencial em episódios de crise, e a divulgação do "Programa Pulsar" para todo o público interno.

### 9.2: Projeto "Reconectar" (DGP)

O projeto em questão, realizado no ano de 2024, encontra-se como **Concluída** no 2º Quadrimestre de 2025.

A iniciativa foi descontinuada em 2025 porque a instituição optou por priorizar outras

ações na mesma temática que foram consolidadas sob o "Programa Pulsar".

Apesar da descontinuação, o projeto gerou resultados positivos em 2024. A principal conquista foi a satisfação positiva do público-alvo. A execução também permitiu a identificação e o atendimento de situações pontuais, resultando na elaboração de relatório e no encaminhamento das demandas identificadas.

Não há, no momento, previsão de retomada deste projeto.

### 9.3: Projeto "Cuidadoria" (DGP)

No 2º quadrimestre de 2025, o projeto encontra-se **em execução** e está alocado dentro do programa Pulsar (Protocolo SEI nº 2025.0.000017881-0), que atualmente aguarda validação da Defensora Pública-Geral.

Até o momento, foi realizada uma edição do projeto Cuidadoria, ocorrida no núcleo de Tangará da Serra, no mês de julho, representando um importante avanço nas ações voltadas ao bem-estar dos servidores.

Atualmente, há necessidade de recursos para viabilizar a execução da Caravana do Cuidadoria (Protocolo SEI nº 2025.0.000009972-4).

Diante das demandas relacionadas à saúde mental recebidas pela Coordenadoria de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (CDQV), identificou-se a necessidade de ampliar o projeto para outros núcleos do interior do estado. Assim, foi criado o novo projeto "Caravana do Cuidadoria", com o objetivo de expandir as ações da coordenadoria, levando acolhimento e promoção da qualidade de vida a mais unidades da Defensoria Pública.

### 9.4: Pesquisa de perfil sociodemográfico com os trabalhadores da DPEMT (DGP)

No 2º quadrimestre de 2025, a iniciativa encontra-se **em execução**. A continuidade das ações depende da aprovação do programa "Pulsar", que abrange todas as iniciativas da Coordenadoria de Desenvolvimento e Qualidade de Vida (Protocolo SEI nº

2025.0.000017881-0).

Até o momento, os instrumentos de pesquisa já estão prontos para utilização, restando apenas a etapa de validação.

Há necessidade de apoio técnico, especialmente com recursos humanos que possuam conhecimento estatístico e habilidade no manuseio de dados oriundos das pesquisas, além da colaboração de outros setores no compartilhamento de informações relevantes.

Com a devida autorização, será iniciada a aplicação dos formulários de pesquisa, seguida da divulgação dos resultados e do planejamento das ações futuras.

## **OE 10: APRIMORAR O PLANEJAMENTO E EXECUÇÃO DO ORÇAMENTO INSTITUCIONAL**

### **10.1: Implantação do planejamento orçamentário por centro de custo (DPO)**

No 2º quadrimestre de 2025, a iniciativa encontra-se **em execução**, atualmente na fase inicial, voltada à coleta de dados para definição de normativa, conforme registrado no processo SEI nº 2025.0.000020732-2.

Até o momento, foi possível levantar informações básicas que servirão de base para o desenvolvimento do processo e para as próximas etapas de trabalho.

Há necessidade de apoio conjunto de todas as partes envolvidas, a fim de garantir o avanço efetivo das atividades e a consolidação dos resultados esperados.

O próximo passo será a definição do planejamento para o ano de 2026, já considerando o orçamento previsto para o mesmo período, de modo a assegurar continuidade e estruturação das ações futuras.

### **10.2: Implementar um sistema integrado de planejamento e orçamento que permita o acompanhamento em tempo real da execução dos projetos (DPO)**

No 2º quadrimestre de 2025, a iniciativa encontra-se em execução. Até a última atualização, a DGDI manteve contato com os principais players do mercado, visando

identificar soluções adequadas às necessidades institucionais.

Nesse período, foi possível levantar as demandas de cada setor, informações que foram posteriormente consideradas na definição das regras de negócio do projeto.

O processo, contudo, tem se mostrado demorado, exigindo acompanhamento constante e colaboração entre as áreas envolvidas.

O objetivo final é implantar um sistema informatizado que atenda plenamente às necessidades da instituição, promovendo maior eficiência e integração dos processos internos.



# RELATÓRIO DE INDICADORES ESTRATÉGICOS

## 1.1: Percentual de núcleos com atendimento humanizado implantado

**Responsável:** CTAI

Resultados: Não informados

Indicador não informado

## 1.2: Percentual de treinamento em atendimento humanizado

**Responsável:** ESDEP

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **45,60%**

## 1.3: Índice de Satisfação dos Assistidos

**Responsável:** OG

Resultados: Não informados

## 2.1: Número de espaços interinstitucionais de deliberação sobre políticas públicas com participação da DPEMT

**Responsável:** GDPG

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **0**

Foi iniciado procedimento visando “Mapear e consolidar informações sobre membros e servidores que atuem em espaços que possam influenciar na formação de políticas públicas” - Prazo: 2025, conforme Iniciativa Estratégica prevista na pág. 23 do Plano Estratégico 2024-2027.

**2.2: Eventos com participação social promovidos ou coorganizados pela DPEMT voltados à contribuição para a formulação de políticas públicas**

**Responsável:** GDPG

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 0

Através do P. 2025.0.000008949-4, deverão ser mapeadas e consolidadas as informações relativas a esse indicador.

**2.3: Contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei voltados à proteção e promoção dos direitos de pessoas em situação de vulnerabilidade que efetivamente se tornaram leis.**

**Responsável:** GDPG

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 0

Através do P. 2025.0.000008950-8 o GDPG deverá "Mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei - prazo 2027" (pág. 23 do Plano) – Prazo: 2027 (conforme Iniciativa Estratégica prevista na pág. 23 do Plano Estratégico 2024-2027).

**3.1: Índice de transparência**

**Responsável:** SECEX

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 0

O indicador 'Índice de transparência' é mensurado apenas uma vez ao ano. Neste exercício, será liberado em 1º de dezembro.

**3.2: Número de campanhas de promoção da imagem institucional**

**Responsável:** DICI

Resultados: Considerando a mudança na sistemática de monitoramento dos indicadores, ficou registrado, a impossibilidade da Diretoria em fornecer os dados solicitados neste momento até o fechamento do relatório.

**3.3: Taxa de visibilidade da Defensoria**

**Responsável:** DICI

Resultados: Considerando a mudança na sistemática de monitoramento dos indicadores, ficou registrado, a impossibilidade da Diretoria em fornecer os dados solicitados neste momento até o fechamento do relatório.

### 3.4: Taxa de engajamento em redes sociais

**Responsável:** DICI

Resultados: Considerando a mudança na sistemática de monitoramento dos indicadores, ficou registrado, a impossibilidade da Diretoria em fornecer os dados solicitados neste momento até o fechamento do relatório.

### 4.1: Percentual de unidades administrativas mapeadas

**Responsável:** DGE

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **Acumulado em 12%**

Acumulado de 12% das unidades administrativas mapeadas.

Até o momento, três áreas administrativas da DPE/MT tiveram seus processos mapeados: DAC, DGP e DGDI.

A DAC realizou o mapeamento em 2024, por meio de consultoria especializada, sendo uma das primeiras unidades a aderir à iniciativa. Posteriormente, os processos da DGP e DGDI foram mapeados no âmbito de projetos conduzidos pela Gerência de Processos.

Após a conclusão dessas etapas, os esforços foram direcionados à estruturação da governança de processos, incluindo: atualização do Manual de Mapeamento de Processos; levantamento da Arquitetura de Processos; elaboração da Cadeia de Valor; e atualização da IN de Mapeamento de Processos.

Essas ações criam as bases metodológicas para a expansão do mapeamento às demais 22 áreas administrativas.

### 4.2: Percentual de atualização das normas internas

**Responsável:** DJU

Resultados: Não informado

### 5.1: Percentual de unidades administrativas com ao menos 3 KPIs definidos

**Responsável:** DGE

Resultados: Não informado

### 5.2: Percentual de execução do plano estratégico

**Responsável:** DGE

Resultados: **13,63% - Em execução**

Calculada pela razão de (Iniciativas Finalizadas / Iniciativas Totais ) x 100. Iniciativas ainda em execução são desconsideradas do resultado, medindo-se apenas as iniciativas concluídas.

#### 6.1: Percentual do orçamento de investimento gasto em TI

**Responsável:** DGDÍ

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **16,70%**

#### 6.2: Percentual de execução do PDTI

**Responsável:** DGDÍ

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **63%**

#### 6.3: Percentual de autoatendimento

**Responsável:** DGDÍ

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **2,58%**

#### 6.4: Percentual de processos administrativos automatizados

**Responsável:** DGDÍ

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **0**

Aguardando a contratação das ferramentas da Microsoft. Tal contratação pode ser acompanhada no Processo 2024.0.000004367-6.

#### 7.1: Percentual de presença física da Defensoria nas comarcas

**Responsável:** DIF

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **91,14%**

#### 7.2: Número de prédios próprios

**Responsável:** DIF

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **4**

Quantidade total de número de prédios próprios se manteve em 4

### 7.3: Número de reformas realizadas

**Responsável:** DIF

Resultados:

- 1º Quadrimestre de 2025: **2**
- 2º Quadrimestre de 2025: **7**

Total acumulado de reformas = **9**

### 7.4: Número de econúcleos

**Responsável:** DIF

Resultados:

- 1º Quadrimestre de 2025: **0**
- 2º Quadrimestre de 2025: **0**

Ainda não foram construídos econúcleos pela Instituição.

### 7.5: Percentual de adequação dos Núcleos

**Responsável:** DIF

Resultados:

- 1º Quadrimestre de 2025: **75%**
- 2º Quadrimestre de 2025: **75%**

Nos dois quadrimestres os resultados se mantiveram em 75% de adequação dos núcleos.

### 8.1: Percentual de gestores capacitados em liderança e gestão por resultados

**Responsável:** ESDEP

Resultados: Não informados

Indicador não informado

### 8.2: Percentual de nível de satisfação com a liderança

**Responsável:** GDPG

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **0**

O procedimento 2025.0.000008951-6 determina que sejam tomadas providências no sentido de realização de Pesquisa de Clima Organizacional no âmbito desta DPEMT, capaz de demonstrar o nível de satisfação com a liderança, e posterior coleta de dados. Meta: 95% até 2027.

### 8.3: Percentual de implementação de sistema de feedback

**Responsável:** GDPG

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 0

Através do P. 2025.0.000008952-4, determina-se a análise crítica do modelo de Relatório de Avaliação de Desempenho adotado no âmbito desta DPEMT, com vistas a eventuais aperfeiçoamentos no sistema de feedback institucional. Meta: 100% até 2027.

### 9.1: Número de ações implantadas de políticas de bem-estar nas relações de trabalho

**Responsável:** DGP

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 8

As demais atividades previstas não foram executadas em razão da pendência de autorização do Programa Pulsar no SEI 2025.0.000017881-0.

### 9.2: Número de ações implantadas de políticas de diversidade e inclusão nas relações de trabalho

**Responsável:** DGP

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 3

Duas palestras e um instrumento de pesquisa.

### 9.3: Percentual de treinamento de gestores em bem-estar, diversidade e inclusão

**Responsável:** ESDEP

Resultados: Não informado

### 9.4: Percentual de implementação de mapeamento de representatividade de minorias sociais entre os trabalhadores da DPEMT

**Responsável:** GDPG

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: 0

Através do procedimento 2025.0.000008955-9, determinou-se que sejam tomadas providências visando definição do conceito de 'minorias sociais' e coleta dos dados. Meta: 80% até 2027.

#### 10.1: Nível de Maturidade dos Processos de Planejamento Orçamentário

**Responsável:** DPO

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **2**
- Pontuação Total: **17 de 30**.
- Nível de Maturidade: **Intermediário (11-20)**
- Avaliação referente ao período de maio a agosto/2025.

#### 10.2: Percentual de execução orçamentária planejada

**Responsável:** DPO

Resultados:

- 1º Quadrimestre de 2025: **39,31%**
- 2º Quadrimestre de 2025: **58,63% - Acumulado até agosto**.

Valores conforme Relatórios PLAN 72 emitidos em 09 de outubro de 2025. Execução do orçamento apresenta crescimento em relação ao quadrimestre anterior.

#### 10.3: Percentual de treinamento em práticas financeiras e orçamentárias

**Responsável:** DPO

Resultados:

- 2º Quadrimestre de 2025: **66,70%**

Foram realizadas duas capacitações pela SEFAZ/MT. Média de participação: 66,7% dos servidores envolvidos.

# REGISTRO DE INFORMAÇÕES NÃO ENCAMINHADAS

Até o encerramento do prazo estipulado para o envio das informações referentes ao Relatório de Monitoramento do 2º Ciclo do Plano Estratégico 2024–2027, as seguintes áreas não encaminharam os dados relativos às iniciativas estratégicas previstas para 2025.

- Ouvidoria-Geral (OG): Realizar pesquisa de satisfação dos assistidos;
- Coordenadoria de Tecnologia e Atendimento ao Interior (CTAI): Projeto Farol “Acolher Bem”;

Também não foram encaminhados os registros dos seguintes indicadores estratégicos.

- Percentual de núcleos com atendimento humanizado implantado;
- Índice de satisfação dos assistidos;
- Percentual de atualização das normas internas.



# CONCLUSÃO

Com o encerramento do segundo ciclo de monitoramento do Plano Estratégico, a Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso (DPEMT) reafirma seu compromisso com a gestão orientada para resultados e melhoria contínua. A análise do período revela um avanço consistente em diversas frentes, ao mesmo tempo que evidencia desafios e aponta para a necessidade de ajustes estratégicos.

Entre as principais conquistas, destaca-se a consolidação do modelo de gestão de projetos, com 25 iniciativas já em execução sob essa metodologia, e a criação do Centro de Operações de Excelência (CoE) em Dados e Análises, um passo fundamental para fortalecer a governança e o uso estratégico da informação na tomada de decisões. No campo da infraestrutura, observou-se a conclusão de reformas importantes em diversos núcleos, assim como o avanço no projeto dos Econúcleos, com a finalização dos projetos padrão.

Apesar do progresso, persistem desafios importantes. A necessidade de recursos financeiros e humanos para a continuidade de projetos-chave, como a expansão física e a adequação de imóveis, continua sendo um fator sensível. Além disso, identificou-se a importância de promover capacitações específicas para as equipes em áreas como gestão de projetos, gestão documental e análise de dados, a fim de consolidar as novas práticas institucionais.

Para o próximo ciclo, as seguintes recomendações são reforçadas:

- Aprimoramento dos indicadores: Continuar o processo de revisão e adequação dos indicadores, garantindo que suas fórmulas de cálculo e metas reflitam de maneira precisa os objetivos estratégicos.
- Fortalecimento da cultura de monitoramento: Assegurar que todos os indicadores, inclusive os de periodicidade anual, sejam acompanhados quadrimestralmente para permitir a correção de rumos em tempo hábil.
- Estruturação de iniciativas: Fomentar a estruturação das iniciativas estratégicas no modelo de gestão de projetos, facilitando a mensuração de marcos, entregáveis

e resultados.

- Planejamento setorial: Incentivar as unidades administrativas a elaborarem planos setoriais próprios, alinhados ao Plano Estratégico, como uma boa prática para alcançar as metas com maior êxito.

A instituição avança agora para o terceiro ciclo de monitoramento, que culminará na Revisão Anual do Plano Estratégico, conforme estabelecido pela Resolução N° 008/2025/DPG. Este será um momento determinante para avaliar de forma aprofundada os resultados alcançados ao longo do ano e definir as prioridades para o período subsequente, consolidando a cultura de planejamento e transparência na DPEMT.

# RELATÓRIO DE INDICADORES ESTRATÉGICOS

Veja a tabela na próxima página.

ID	Indicador	Responsável	Q1	Q2	Informações adicionais
1.1	Percentual de núcleos com atendimento humanizado implantado	CTAI	Não informado	Não informado	Indicador não informado
1.2	Percentual de treinamento em atendimento humanizado	ESDEP	Não informado	45,60%	
1.3	Índice de Satisfação dos Assistidos	OG	Não informado	Não informado	Indicador não informado
2.1	Número de espaços interinstitucionais de deliberação sobre políticas públicas com participação da DPEMT	GDPG	Não informado	Não informado	Foi iniciado procedimento visando "Mapear e consolidar informações sobre membros e servidores que atuem em espaços que possam influenciar na formação de políticas públicas" - Prazo: 2025, conforme Iniciativa Estratégica prevista na pág. 23 do Plano Estratégico 2024-2027.
2.2	Eventos com participação social promovidos ou coorganizados pela DPEMT voltados à contribuição para a formulação de políticas públicas	GDPG	Não informado	Não informado	Através do P. 2025.0.000008949-4, deverão ser mapeadas e consolidadas as informações relativas a esse indicador.
2.3	Contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei voltados à proteção e promoção dos direitos de pessoas em situação de vulnerabilidade que efetivamente se tornaram leis.	GDPG	Não informado	0	Através do P. 2025.0.000008950-8 o GDPG deverá "Mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei - prazo 2027" (pág. 23 do Plano) – Prazo: 2027 (conforme Iniciativa Estratégica prevista na pág. 23 do Plano Estratégico 2024-2027).
3.1	Índice de transparência	SECEX	Não se aplica	Não se aplica	O indicador "Índice de transparência" é mensurado apenas uma vez ao ano. Neste exercício, será liberado em 1º de dezembro.
3.2	Número de campanhas de promoção da imagem institucional	DICI	18	Não informado	Considerando a mudança na sistemática de monitoramento dos indicadores, ficou registrado, a impossibilidade da Diretoria em fornecer os dados solicitados neste momento até o fechamento do relatório.
3.3	Taxa de visibilidade da Defensoria	DICI	Não informado	Não informado	Considerando a mudança na sistemática de monitoramento dos indicadores, ficou registrado, a impossibilidade da Diretoria em fornecer os dados solicitados neste momento até o fechamento do relatório.
3.4	Taxa de engajamento em redes sociais	DICI	8,4%	Não informado	Considerando a mudança na sistemática de monitoramento dos indicadores, ficou registrado, a impossibilidade da Diretoria em fornecer os dados solicitados neste momento até o fechamento do relatório.
4.1	Percentual de unidades administrativas mapeadas	DGE	Não informado	12%	Até o momento, três áreas administrativas da DPE/MT tiveram seus processos mapeados: DAC, DGP e DGDI. A DAC realizou o mapeamento em 2024, por meio de consultoria especializada, sendo uma das primeiras unidades a aderir à iniciativa. Posteriormente, os processos da DGP e DGDI foram mapeados no âmbito de projetos conduzidos pela Gerencia de Processos. Após a conclusão dessas etapas, os esforços foram direcionados à estruturação da governança de processos, incluindo: atualização do Manual de Mapeamento de Processos; levantamento da Arquitetura de Processos;elaboração da Cadeia de Valor; e atualização da IN de Mapeamento de Processos. Essas ações criam as bases metodológicas para a expansão do mapeamento às demais 22 áreas administrativas.
4.2	Percentual de atualização das normas internas	DJU	Não informado	Não informado	Indicador não informado
5.1	Percentual de unidades administrativas com ao menos 3 KPIs definidos	DGE	Não informado	Não informado	Indicador não informado
5.2	Percentual de execução do plano estratégico	DGE	9,09%	13,6%	Em execução
6.1	Percentual do orçamento de investimento gasto em TI	DGDI	21,52%	16,70%	
6.2	Percentual de execução do PDTI	DGDI	51,85%	63%	
6.3	Percentual de autoatendimento	DGDI	0,14%	2,58%	
6.4	Percentual de processos administrativos automatizados	DGDI	0	0	Aguardando a contratação das ferramentas da Microsoft. A contratação pode ser acompanhada no Processo 2024.0.000004367-6.
7.1	Percentual de presença física da Defensoria nas comarcas	DIF	91,14%	91,14%	
7.2	Número de prédios próprios	DIF	4	4	Quantidade total de número de prédios próprios se manteve em 4
7.3	Número de reformas realizadas	DIF	2	7	Número total de reforma no ano somou o montante de 9
7.4	Número de econúcleos	DIF	0	0	Ainda não foram construídos econúcleos pela Instituição.
7.5	Percentual de adequação dos Núcleos	DIF	75%	75%	Nos dois quadrimestres os resultados se mantiveram em 75% de adequação dos núcleos.
8.1	Percentual de gestores capacitados em liderança e gestão por resultados	ESDEP	Não informado	Não informado	Indicador não informado
8.2	Percentual de nível de satisfação com a liderança	GDPG	Não informado	Não informado	O 2025.0.000008951-6 determina que sejam tomadas providências no sentido de realização de Pesquisa de Clima Organizacional no âmbito desta DPEMT, capaz de demonstrar o nível de satisfação com a liderança, e posterior coleta de dados. Ressalta-se que a Meta estabelecida no Plano Estratégico consiste em alcançar, até o ano de 2027, 95% (noventa e cinco por cento) de satisfação com a liderança
8.3	Percentual de implementação de sistema de feedback	GDPG	Não informado	0	Através do P. 2025.0.000008952-4, determina-se a análise crítica do modelo de Relatório de Avaliação de Desempenho adotado no âmbito desta DPEMT, com vistas a eventuais aperfeiçoamentos no sistema de feedback institucional. Ressalta-se que a Meta estabelecida no Plano Estratégico consiste em implementar, até o ano de 2027, 100% (cem por cento) do sistema de feedback considerado adequado à realidade organizacional da DPEMT.
9.1	Número de ações implantadas de políticas de bem-estar nas relações de trabalho	DGP	7	8	As demais atividades previstas, não foram executadas em razão da pendência de autorização do Programa Pulsar no SEI 2025.0.000017881-0.
9.2	Número de ações implantadas de políticas de diversidade e inclusão nas relações de trabalho	DGP	4	3	Duas palestras e um instrumento de pesquisa
9.3	Percentual de treinamento de gestores em bem-estar, diversidade e inclusão	ESDEP	Não informado	Não informado	Indicador não informado
9.4	Percentual de implementação de mapeamento de representatividade de minorias sociais entre os trabalhadores da DPEMT	GDPG	Não informado	Não informado	Através do P. 2025.0.000008955-9, determinou-se que sejam tomadas providências visando que: a. que se defina o conceito de "minorias sociais" para fins de aferição dos dados relacionados ao Indicador em tela, com base em critérios objetivos; b. após a definição do conceito de "minorias sociais", a Diretoria de Gestão de Pessoas colete dados relacionados ao Indicador em tela e apresente-os via Relatório de Perfil Social de Trabalhadores da DPEMT; e c. na sequência, o Gabinete da Defensoria Pública-Geral tome providências visando o cumprimento da Meta expressa no Indicador ora em análise. Ressalta-se que a Meta definida no Plano Estratégico consiste em assegurar que, até o ano de 2027, ao menos 80% (oitenta por cento) dos trabalhadores da DPEMT sejam oriundos de alguma minoria social, ou seja, pertencentes a grupos historicamente marginalizados ou sub-representados.
10.1	Nível de Maturidade dos Processos de Planejamento Orçamentário	DPO	Não informado	2	2 = Intermediário   Pontuação Total: 17/30. Nível de Maturidade: Intermediário. Avaliação referente ao período de maio a agosto/2025.
10.2	Percentual de execução orçamentária planejada	DPO	39,31%	58,63%	Acumulado nos 8 meses = 58,63% RELATÓRIO PLAN 72 - EMITIDO EM 09 DE OUTUBRO DE 2025. RELATÓRIO PLAN 72 - EMITIDO EM 09 DE OUTUBRO DE 2025. VALOR EXECUTADO (TODAS AS FONTES) R\$ 139.203.681,68   ORÇADO ATUAL EM ABRIL/25 (TODAS AS FONTES) R\$ 354.135.941,00   RELATÓRIO PLAN 72 - EMITIDO EM 09 DE OUTUBRO DE 2025.   VALOR EXECUTADO (TODAS AS FONTES) R\$ 266.000.420,88   ORÇADO ATUAL EM AGOSTO/25 (TODAS AS FONTES) R\$ 453.725.404,14
10.3	Percentual de treinamento em práticas financeiras e orçamentárias	DPO	0	66,70%	NO PERÍODO, FORAM REALIZADOS 02 CAPACITAÇÕES AMBAS REALIZADAS PELA SEFAZ/MT ONDE NA PRIMEIRA CAPATICAÇÃO 50% (3 SERVIDORES DE 6 PARTICIPARAM); JÁ NA SEGUNDA REALIZADA EM MODO VIRTUAL 5 DOS 6 SERVIDORES PARTICIPARAM; SENDO ASSIM, 50% DA PRIMEIRA PARTICIPAÇÃO E 83,3% DA SEGUNDA PARTICIPAÇÃO - CHEGA-SE A UMA MÉDIA DE 66,7% DE PARTICIPAÇÃO NESTE SEGUNDO QUADRIMESTRE.