

PLANO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

PLANO ESTRATÉGICO

2024
2027



DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DE MATO GROSSO

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

André Renato Robelo Rossignolo
João Paulo Carvalho Dias
Nelson Gonçalves De Souza Junior
Gisele Chimatti Berna
Júlio Vicente Andrade Diniz
Tiago Venícius Pereira Passos
Guilherme Ribeiro Rigon
Vinicius William Ishy Fuzaro
Conselho Superior

Carlos Eduardo Roika Júnior
Corregedor-Geral

Helyodora Carolyne Almeida Bento
Primeira Subcorregedora-Geral

Francisco Framarion Pinheiro Junior
Segundo Subcorregedor-Geral

Getúlio Pedroso da Costa Ribeiro
Ouvidor-Geral

EQUIPE TÉCNICA

Grupo de Trabalho - Portaria nº743/2023/DPG
Comitê de Inovação e Gestão Estratégica – Resolução nº005/2024/DPG

REVISÃO 01/2024

Diretoria de Gestão Estratégica
Gerência de Planejamento e Desenvolvimento Institucional



MARIA LUZIANE RIBEIRO DE CASTRO
DEFENSORA PÚBLICA-GERAL

APRESENTAÇÃO

É com imensa satisfação que, na qualidade de Defensora Pública-Geral, apresento o Plano Estratégico da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso para o período de 2024 a 2027.

Este documento, elaborado com empenho e dedicação por meio de um processo participativo e transparente, que contou com a consulta de diversos atores da Defensoria Pública, representa um marco na nossa jornada na missão de defender os direitos dos mais necessitados e promover a justiça em nosso Estado.

Mapeamos os principais desafios e oportunidades que a Defensoria Pública enfrenta, definindo objetivos estratégicos ambiciosos, mas alcançáveis, para os próximos quatro anos.

Nosso Planejamento Estratégico está estruturado em cinco perspectivas seguindo a metodologia do Balanced Scorecard, e apresenta 10 objetivos estratégicos, os quais destaco àqueles voltados aos nossos assistidos e às pessoas que fazem esta instituição.

Estamos confiantes de que este Plano Estratégico servirá como um norte para a atuação da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso nos próximos anos. Contamos com o apoio e a colaboração de todos para que possamos construir uma Defensoria Pública cada vez mais forte, autônoma e comprometida com a defesa dos direitos dos cidadãos.

CONTEXTUALIZAÇÃO

O crescimento institucional da Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso bem como seu reconhecimento enquanto instituição garantidora da defesa dos direitos, na orientação jurídica e no apoio às pessoas em situação de vulnerabilidade, de forma integral, gratuita e humanizada, requer a instrumentalização por parte da Gestão de mecanismos que garantam o aprimoramento de sua atuação de forma coordenada, organizada e planejada.

Em parceria com o Tribunal de Contas do Estado e a Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), a DPEMT aderiu ao Programa de Gerenciamento do Planejamento Estratégico (GPE), cuja finalidade é contribuir para a melhoria da gestão pública, fomentando a disseminação e implantação do planejamento estratégico orientado para a mensuração dos resultados das políticas públicas.

O Planejamento Estratégico é vital para as organizações, visa aumentar a eficiência do serviço e garantir condições para que a instituição possa atuar em prol do cidadão, da melhor forma possível.

METODOLOGIA DE PLANEJAMENTO

O Planejamento Estratégico é um processo sistêmico de estabelecimento da estratégia para o alcance de uma situação futura desejada, partindo-se de uma condição presente, do entendimento da organização e de qual o seu papel, além de considerar a análise do contexto político-institucional do momento, buscando sempre maior efetividade dos resultados e eficiência da gestão dos recursos.

Para a estruturação de seu Plano Estratégico Institucional, produto do Planejamento Estratégico, a DPEMT apresenta neste documento os conteúdos relacionados a Identidade Institucional (missão, visão e valores), o Mapa Estratégico, com seu conjunto de objetivos estratégicos, indicadores e metas estabelecidas para monitoramento e avaliação, bem como o portfólio de projetos estratégicos.

A metodologia adotada pela Defensoria Pública do Estado de Mato Grosso, conforme o Termo de Adesão ao GPE N° 04/2023, tem como base o Balanced Scorecard – BSC.

O BSC, também conhecido como Indicadores Balanceados de Desempenho, é uma metodologia de gestão estratégica criada por Robert Kaplan e David Norton. Surgiu para superar a limitação de se avaliar o desempenho organizacional apenas por indicadores financeiros. O BSC propõe uma visão mais ampla, considerando perspectivas fundamentais para o sucesso da organização.

Na Defensoria Pública foram consideradas 5 (cinco) perspectivas:

- 1- Sociedade (Assistidos e Instituições);
- 2 – Processos Internos;
- 3 – Tecnologia e Infraestrutura;
- 4 – Pessoas e Aprendizagem e
- 5- Orçamentário-Financeiro.

DO PROCESSO DE ELABORAÇÃO

Inicialmente, por meio de capacitações – reuniões, oficinas e cursos – os participantes do Grupo de Trabalho responsável pela elaboração do Plano Estratégico foram conduzidos e orientados pelo consultor e professor da UFMT Dr. Eber Luís Capistrano Martins. Por meio de ferramentas diversas – surveys, brainstorming, matriz SWOT – o grupo foi consultado para a realização do diagnóstico.

Entregue o Mapa Estratégico que contém a missão, visão, valores e os objetivos estratégicos, passou-se à fase de definição de métricas (metas e indicadores) para acompanhamento dos objetivos estratégicos. Foram propostos projetos estratégicos, analisados pelo Comitê de Inovação e Gestão Estratégica, instituído por meio da Resolução nº005/2024/DPG.

Em junho de 2024, o Plano Estratégico da DPEMT foi submetido e aprovado pelo Conselho Superior da Defensoria Pública, na 9ª Reunião Ordinária.

DO PROCESSO DE REVISÃO

Como desdobramento da consultoria da Gartner foram identificadas oportunidades de melhoria quanto à apresentação e junção de objetivos estratégicos; bem como, a revisão de projetos estratégicos a partir do alinhamento com os responsáveis pelas áreas técnicas.

Estes ajustes e melhorias impactam no processo de monitoramento e execução do plano, pois além de tornar as metas e indicadores mais claros em relação aos respectivos objetivos estratégicos, possibilitam ainda fomentar o olhar estratégico a partir do corpo técnico institucional.

É importante ter clareza quanto ao fato de que Planos Estratégicos são orientadores no processo de desenvolvimento organizacional, mas, não são e não devem ser estáticos.

Para o sucesso de um Plano Estratégico o acompanhamento e avaliação de sua execução são etapas imprescindíveis na busca dos resultados.

As principais entregas do acompanhamento do planejamento estratégico são: *incentivo à melhoria contínua; fornecimento de dados sobre o impacto das atividades e informações para a tomada de decisões.*

Assim, o processo ordinário de revisão do plano estratégico será realizado quadrimestralmente, ao final do ciclo do processo de execução que será apresentado adiante.

IMPLEMENTAÇÃO E EXECUÇÃO

O plano estratégico é materializado por meio da execução de projetos estratégicos. A execução da estratégia requer planos de ação detalhados, com cronogramas, responsabilidades definidas e métricas de desempenho.

Como modelo de execução na DPEMT será utilizado um modelo cíclico que objetiva alinhar prioridades e avaliar a cada ciclo se os projetos executados estão contribuindo no cumprimento das metas e objetivos estabelecidos.

O ciclo de execução destes projetos e iniciativas serão quadrimestrais, sendo o processo de priorização para sua execução realizado da seguinte forma:

- 1 - indicação de projetos/iniciativas prioritárias pelo Comitê de Inovação e Gestão Estratégica, até dezembro do ano anterior à sua execução;
- 2 - submissão à Defensoria Pública-Geral para aprovação das prioridades, até dezembro;
- 3 - definição dos gerentes de projetos;
- 4 - elaboração dos projetos pelo gerente com apoio das equipes de projetos;
- 5 - aprovação quanto à forma do projeto pela Coordenadoria de Projetos;
- 6 - execução dos projetos do quadrimestre;
- 7 - monitoramento da execução dos projetos estratégicos;
- 8- avaliação.

MODELO DE EXECUÇÃO DOS PROJETOS ESTRATÉGICOS

CLICOS QUADRIMESTRAIS

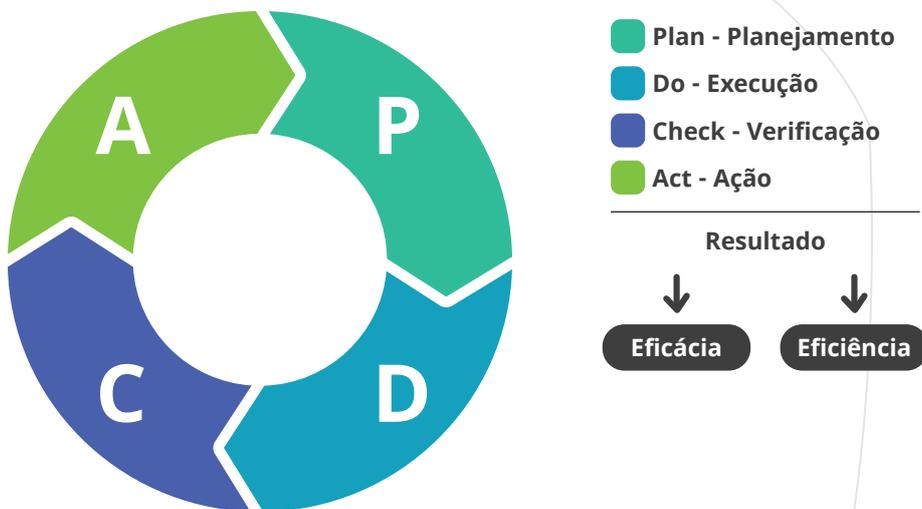


Os projetos estratégicos serão elaborados de acordo com a metodologia estabelecida pela Coordenadoria de Projetos e Captação de Recursos da DPEMT.

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





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 – Accountability²
- 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

2 - 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.

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.

Quanto a missão, visão e valores. Temos que a missão de uma organização é a sua finalidade, sua razão de ser. O critério de sucesso definitivo para uma organização é o desempenho no cumprimento da missão. Na DPEMT nossa missão é dada pela Constituição, tendo sido criada para atender a uma necessidade da sociedade. Atender essa necessidade é a nossa missão. A discussão do grupo de trabalho foi pautada em respeitar 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
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 forma a aumentar a satisfação dos assistidos em 20% até dezembro de 2027

2 - Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais, aumentando a participação em espaços de elaboração de políticas públicas, e resultando na apresentação de pelo menos 3 propostas formais de políticas públicas, por ano até dezembro de 2027

3 - Fortalecer a imagem institucional, aumentando sua visibilidade em 50% até dezembro de 2027, por meio da realização de 10 campanhas anuais em mídias digitais e do monitoramento do engajamento nas redes sociais, com uma meta de crescimento de 20% ao ano em relação ao ano anterior

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

4 - Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional de 100% das unidades administrativas e revisar 100% dos seus normativos até dezembro de 2027

5 - 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 junho de 2027

PERSPECTIVA: TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA

OBJETIVO ESTRATÉGICO

6 - 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

7 - 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

8 - Promover a cultura de liderança e gestão por resultados, treinando 80% dos líderes em práticas de gestão orientadas para resultados até dezembro de 2025 e implementar sistema de feedback que possibilite a análise de performance individual e das equipes, até dezembro de 2026

9 - 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 2025, 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

10 - Aprimorar o planejamento e execução do orçamento institucional, implantando método de planejamento por centro de custo até dezembro de 2025, 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 SMART³ : 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.

3 - 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	Meta 2027	Dados para coleta	Periodicidade	Responsável
01 - Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	1.1	Percentual de núcleos com atendimento humanizado implantado	60	Projeto Atendimento Humanizado	Anual	SECEX
	1.2	Percentual de treinamento em atendimento humanizado	90	Relatório ESDEP	Anual	ESDEP
	1.3	Índice da satisfação dos assistidos	80	Pesquisa de satisfação dos assistidos	Anual	Ouvidoria
	1.4	Índice da satisfação dos trabalhadores do atendimento	80	Pesquisa de Clima Organizacional	Anual	SECEX
02 - Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais	2.1	Percentual da participação da Defensoria em espaços que influenciam políticas públicas	30	Controle de participação Institucional	Anual	GDPG
	2.2	Número de audiências públicas, consultas e fóruns promovidos ou coorganizados pela DPEMT para discussão de políticas públicas	3	Controle de participação Institucional	Anual	GDPG
	2.3	Número de contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei	3	Controle de participação Institucional	Anual	GDPG
03 - Fortalecer a imagem institucional	3.1	Índice de transparência	98	Programa de Transparência Atricon	Anual	SECEX
	3.2	Número de campanhas de promoção da imagem institucional	10	Relatório DICI	Anual	DICI
	3.3	Taxa de visibilidade da Defensoria	50	Relatório DICI	Trimestral	DICI
	3.4	Taxa de engajamento em redes sociais	5	Relatório DICI	Trimestral	DICI

PERSPECTIVA: PROCESSOS INTERNOS

Objetivos Estratégicos	ID	Indicadores	Meta 2027	Dados para coleta	Periodicidade	Responsável
04 - Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional	4.1	Percentual de mapeamento de processos	100	Relatório DGE	Anual	DGE
	4.2	Percentual de atualização das normas internas	100	Relatório DGE	Anual	DJU
05 - Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio	5.1	Percentual de KPIs implantados	80	Relatório DGE	Anual	DGE
	5.2	Percentual de atualização dos KPIs	95	Relatório DGE	Mensal	DGE
	5.3	Número de erros nos dados dos KPI	10	Relatório DGE	Mensal	DGE
	5.4	Percentual de execução do plano estratégico	100	Relatório Plano Estratégico	Quadrimestral	DGE

PERSPECTIVA: TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA

Objetivos Estratégicos	ID	Indicadores	Meta 2027	Dados para coleta	Periodicidade	Responsável
06 - Investir em transformação digital para benefício dos assistidos	6.1	Percentual do orçamento de investimento gasto em TI	6,0	Relatório PDTI	Anual	DGDI
	6.2	Percentual de execução do PDTI	100	Relatório PDTI	Anual	DGDI
	6.3	Percentual de autoatendimento	6	Relatório PDTI	Anual	DGDI
	6.4	Percentual de processos administrativos automatizados	6	Relatório PDTI	Anual	DGDI

PERSPECTIVA: TECNOLOGIA E INFRAESTRUTURA

Objetivos Estratégicos	ID	Indicadores	Meta 2027	Dados para coleta	Periodicidade	Responsável
07 - Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas	7.1	Percentual de presença física da Defensoria nas comarcas	100	Relatório DIF	Anual	DIF
	7.2	Percentual de execução do plano de infraestrutura física	90	Relatório SECEX	Anual	SECEX
	7.3	Número de prédios próprios	8	Relatório DIF	Anual	DIF
	7.4	Número de reformas realizadas	8	Relatório DIF	Anual	DIF
	7.5	Número de núcleos	18	Relatório DIF	Anual	DIF
	7.6	Percentual de adequação dos Núcleos	90	Relatório DIF	Anual	DIF

PERSPECTIVA: PESSOAS E APRENDIZAGEM

Objetivos Estratégicos	ID	Indicadores	Meta 2027	Dados para coleta	Periodicidade	Responsável
08 - Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	8.1	Percentual de gestores capacitados em liderança e gestão por resultados	90	Relatório ESDEP	Anual	ESDEP
	8.2	Percentual de nível de satisfação com a liderança	95	Pesquisa de Clima Organizacional	Anual	GDPG
	8.3	Percentual de implementação de sistema de feedback	100	Relatório da Avaliação de Desempenho	Anual	GDPG
09 - Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho	9.1	Número de implantação de ações das políticas de bem-estar, nas relações de trabalho	3	Projeto Política de Bem-estar	Quadrimestral	GDPG/DGP
	9.2	Número de implantação de ações das políticas de diversidade e inclusão nas relações de trabalho	3	Projeto Política de Diversidade e Inclusão	Quadrimestral	GDPG/DGP
	9.3	Percentual de treinamento de gestores em bem-estar, diversidade e inclusão	100	Relatório ESDEP	Anual	ESDEP
	9.4	Percentual da representatividade de minorias entre os trabalhadores da DPEMT	80	Relatório de perfil social de trabalhadores da DPEMT	Anual	GDPG

PERSPECTIVA: ORÇAMENTÁRIO - FINANCEIRO

Objetivos Estratégicos	ID	Indicadores	Meta 2027	Dados para coleta	Periodicidade	Responsável
10 - Aprimorar o planejamento e execução e o controle orçamentário	10.1	Nível de Maturidade dos Processos de Planejamento Orçamentário	3	Relatório DPO	Anual	DPO
	10.2	Nível de Maturidade dos Processos Financeiros e Contábeis	3	Relatório DFC	Anual	DFC
	10.3	Percentual de execução orçamentária planejada	95	Relatório DPO	Anual	DPO
	10.4	Percentual de treinamento em práticas financeiras e orçamentárias	100	Relatório DPO/DFC	Anual	DPO

DESENVOLVIMENTO DE INICIATIVAS E PROJETOS ESTRATÉGICOS

Para cada objetivo estratégico, é necessário desenvolver iniciativas específicas que detalham como esses objetivos serão alcançados. Isso pode incluir a implementação de novos projetos, a reestruturação de processos existentes ou a adoção de novas tecnologias.

Os projetos estratégicos são iniciativas direcionadas ao alcance de objetivos que impactam o futuro da organização. Eles se diferenciam das atividades rotineiras por seu caráter inovador, abrangente e transformador, exigindo planejamento meticuloso, execução impecável e acompanhamento constante.

Além disso, as iniciativas estratégicas objetivam mudar o negócio, seja por meio de iniciativas que expandam as capacidades ou impulsionam a inovação. Elas devem estar alinhadas a visão, missão e valores da organização, e definidos em conformidade com os objetivos estratégicos.

Os projetos estratégicos, a fim de serem executados, devem ser priorizados, com base em critérios e metodologias que auxiliem na definição da execução. Para sua execução cabe definir o escopo e as entregas, bem como estruturar o Plano de Gerenciamento do Projeto.

A descrição dos setores responsáveis pelos projetos, indicam aqueles setores que deverão conduzir o processo de planejamento e gerenciamento do projeto. É importante mencionar que a execução, em geral, envolve outras partes interessadas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PRAZO⁴	RESPONSÁVEL
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Estabelecer protocolo de atendimento humanizado	2027	SECEX
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Realizar treinamento em atendimento humanizado	2027	SECEX
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Realizar pesquisa de satisfação dos assistidos	2025	OUVIDORIA
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Realizar pesquisa de clima organizacional com trabalhadores do atendimento	2025	DGP
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Projeto Farol "Acolher bem"	2025	CAI
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Organizar proposta para criar núcleo de conciliação, mediação e arbitragem, a ser apresentado ao Conselho Superior	2025	GDPG
Desenvolver e implementar uma política de humanização de atendimento	Carta de Serviços - atualizar informações da carta e propor outros formatos em vídeo	2025	DGE/DICI
Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais	Mapear e consolidar informações sobre membros e servidores que atuem em espaços que possam influenciar na formação de políticas públicas	2025	GDPG
Influenciar na formação de políticas públicas por meio da colaboração com parceiros institucionais	Mapear e consolidar informações sobre contribuições propositivas da DPEMT a projetos de lei	2027	GDPG
Fortalecer a imagem institucional	Plano de Atuação da Diretoria de Imprensa e Comunicação	2025	DICI
Fortalecer a imagem institucional	Fortalecer e manter os níveis de transparência orientados pelo Programa Nacional de Transparência Pública	2025	SECEX

4 - O prazo aqui descrito trata da mensuração final dos indicadores relacionados, cada projeto/iniciativa deverá ter seu cronograma específico.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PRAZO⁴	RESPONSÁVEL
Fortalecer a imagem institucional	Grupo de Trabalho e projetos de aplicação de Linguagem Simples em documentos institucionais	2025	DGE/DICI
Fortalecer a imagem institucional	Realizar a avaliação das métricas usadas para monitorar o sucesso da comunicação com as partes interessadas internas	2027	DICI
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Projeto “Mapeando a DPEMT”	2027	DGE/GPRO
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Elaborar e revisar anualmente Manual para Mapeamento e Gerenciamento de Processos	2024	DGE/GPRO
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	BI para gerenciamento dos processos de trabalho mapeados	2024	DGE/GPRO
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Atualizar normas institucionais (políticas, resoluções, instruções normativas, etc).	2027	DPEMT
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Estabelecer e consolidar o modelo de Gestão de Projetos	2027	SECEX
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Projetos de Gestão documental	2027	DAS
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Implementar um sistema unificado de gestão de patrimônio e serviços que permita monitoramento em tempo real	2025	DAS
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Avançar com o processo de adequação da DPEMT à LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – Lei Federal nº 13.709/2018.	2027	UTDP
Melhorar a eficiência operacional ao mapear e alinhar os processos à nova estrutura organizacional e funcional	Elaborar um Manual de Boas Práticas Consultivas, com critérios e orientações abstratas de forma a padronizar atividades de consultoria jurídica.	2025	DJU

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PRAZO⁴	RESPONSÁVEL
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	2025	DGE/GPDI
Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio	Elaborar e manter atualizado caderno de indicadores para monitoramento dos resultados institucionais - Projeto "Indicadores da DPEMT"	2027	DGE/GPDI
Fortalecer a gestão ao monitorar e analisar o desempenho das unidades de apoio	Definir e implantar modelo de gerenciamento de estatísticas institucionais - Projeto Defensoria em Números	2027	GDPG
Investir em transformação digital para beneficiar os Assistidos e melhorar a eficiência operacional	Implantação do PDTI – Plano Diretor de Tecnologia da Informação	2026	DGDI
Investir em transformação digital para beneficiar os Assistidos e melhorar a eficiência operacional	Projetos do PDTI relacionados a promover o autoatendimento (chatbot, aplicativo)	2026	DGDI
Investir em transformação digital para beneficiar os Assistidos e melhorar a eficiência operacional	Projetos de Educação/letramento digital e de democratização dos dados	2027	DGE
Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado	Projeto dos Econúcleos	2027	DIF
Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado	Plano de expansão escalonado para construção de sedes próprias	2027	SECEX
Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado	Adequação da estrutura física dos núcleos	2027	DIF
Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado	Criar e gerir banco de dados para as tratativas de doações e cessões de imóveis	2027	CCP
Expandir a presença física da Defensoria Pública para todas as comarcas do estado	Implementar um sistema integrado de monitoramento e controle de segurança orgânica em todas as unidades da DPE	2025	CISI

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	PRAZO⁴	RESPONSÁVEL
Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	Plano Anual de Capacitação	2027	ESDEP
Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	Realizar pesquisa de cultura organizacional	2027	GDPG
Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	Estabelecer e consolidar sistema de feedback	2027	GDPG
Promover a cultura de liderança e gestão por resultados	Fomentar o modelo de fusion teams (equipes multifuncionais) para execução dos projetos estratégicos	2027	DGE/CIGE ⁵
Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho da DPEMT	Desenvolver programa de bem-estar	2025	DGP/CQV
Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho da DPEMT	Projeto "Reconectar"	2025	DGP/CQV
Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho da DPEMT	Projeto "Cuidadoria"	2025	DGP/CQV
Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho da DPEMT	Pesquisa de perfil sociodemográfico com os trabalhadores da DPEMT	2025	DGP/CQV
Implementar as políticas de bem-estar, diversidade e inclusão nas relações de trabalho da DPEMT	Desenvolver projetos voltados ao cuidado da saúde mental dos trabalhadores da DPEMT	2027	DGP/CQV
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	2025	DPO
Aprimorar o planejamento e execução do orçamento institucional, ao implantar método de planejamento por centro de custo	Implementar um sistema integrado de planejamento e orçamento que permita o acompanhamento em tempo real da execução dos projetos, vinculando metas estratégicas a rubricas orçamentárias	2027	DPO

LISTA DE SIGLAS

SIGLAS	DESCRIÇÃO
BSC	Balanced Scorecard
CAI	Coordenadoria de Assuntos Interdisciplinares
CCP	Coordenadoria de Convênios e Contratos
CISI	Coordenadoria de Inteligência e Segurança Institucional
CIGE	Comitê de Inovação e Gestão Estratégica
CQV	Coordenação de Qualidade de Vida
DAS	Diretoria de Administração Sistêmica
DFC	Diretoria Financeira e Contabilidade
DGE	Diretoria de Gestão Estratégica
DGP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DICI	Diretoria de Comunicação e Institucional
DIF	Diretoria de Infraestrutura
DJU	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
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
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