

REGIMENTO
INTERNO E
**MAPEAMENTO
ORGANIZACIONAL**



data_ 
labe

SUMÁRIO

Apresentação do Instrumento	3
Cultura Organizacional	3
Sobre Política	4
Diretrizes	4
Comunicação Interna	9
Benefícios	10
Condições Gerais	10
Política De Feedbacks e Indicadores:	11
Modelo Organizacional	12
Atribuições Dos Cargos De Liderança	13
Considerações Finais	14

A Associação Data Labe é uma organização da sociedade civil sem fins lucrativos que atua com dados e causas das favelas e periferias. Nossos projetos descomplicam a cultura dos dados e os direitos digitais a partir de pesquisas, formações e estratégias de comunicação.

Temos o propósito de **promover direitos humanos, a ética e a cidadania** por meio da comunicação e das tecnologias, visando a construção de uma democracia que atenda aos anseios e complexidades de uma sociedade hiperconectada e participativa, com foco na centralidade das periferias **urbanas** nos processos políticos, comunicacionais e de produção de conhecimento. Queremos ser uma referência em dados, linguagens e metodologias participativas que colaborem para a justiça social.

APRESENTAÇÃO DO INSTRUMENTO

Em alinhamento com nossa missão, princípios e regimentos internos, assumimos o compromisso de desenvolver uma **cultura organizacional humanizada** baseada na **autonomia, diálogo aberto e no respeito mútuo**.

A nossa intenção com esse instrumento é fazer com que todas as pessoas que compõem o data_labe possam ter mais transparência sobre os acordos firmados e as diretrizes estabelecidas e, assim, se conectar com o propósito da organização.

CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional da Associação Data Labe está intrinsecamente alinhada com seus valores e missão, especialmente no que tange à gestão de pessoas. O data_labe tem como pilares fundamentais da sua cultura os valores de respeito, transparência, cuidado, sinergia e equidade efetiva. Esses valores são aplicados de forma abrangente, considerando e abordando questões relacionadas à raça, gênero e território.

Através desses pilares, o data_labe busca criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, onde cada indivíduo é valorizado e respeitado por suas contribuições únicas.

Nesse sentido, a política de gestão de pessoas da Associação Data Labe busca promover um ambiente de trabalho baseado no respeito, na integridade e no cuidado mútuo, aliada às demais políticas, devendo ser aplicada a todas as pessoas que se relacionam direta ou indiretamente com a organização.

Valores: respeito, transparência, cuidado, sinergia e equidade.

SOBRE A POLÍTICA

A política de gestão de pessoas na Associação Data Labe tem como objetivo promover um ambiente de trabalho inclusivo, diversificado e justo. A organização valoriza o respeito à hierarquia, reconhecendo a importância de uma estrutura hierárquica para a distribuição adequada de responsabilidades e a coordenação eficiente das atividades. Ao mesmo tempo, valoriza a contribuição de todos os membros da equipe, independentemente do nível hierárquico, buscando criar

um ambiente onde todos se sintam valorizados e tenham a oportunidade de desenvolver seu potencial.

A política de gestão de pessoas da Associação Data Labe busca promover a sinergia entre os membros da equipe, reconhecendo que a colaboração efetiva é fundamental para alcançar os resultados esperados. A organização valoriza a diversidade e promove a equidade em todas as esferas.

DIRETRIZES

Acreditamos que o sucesso de uma organização está diretamente ligado à forma como tratamos e valorizamos as pessoas que a compõem. Na Associação Data Labe, nossa cultura é permeada pelos princípios fundamentais de respeito, transparência, cuidado, sinergia e equidade.

Respeito e Conexão com Propósito: Na Associação Data Labe, é crucial que as pessoas se sintam respeitadas em todos os níveis da organização. Acreditamos que um ambiente de trabalho saudável é construído sobre a base sólida do respei-

to mútuo. Isso não se limita apenas ao respeito hierárquico, mas também engloba o respeito às individualidades, ideias e contribuições de cada membro da equipe. Além disso, fomentamos a conexão das pessoas com o propósito da organização. Queremos que cada colaborador compreenda a importância do seu trabalho no contexto mais amplo da nossa missão. Isso não apenas fortalece o senso de pertencimento, mas também inspira um comprometimento mais profundo com os objetivos da Associação Data Labe.

Harmonizando Autonomia e Hierarquia:

A autonomia é valorizada na Associação Data Labe, mas sempre respeitando a hierarquia estabelecida. Acreditamos que a liberdade para tomar decisões e a autonomia para desenvolver iniciativas são elementos essenciais para o crescimento individual e o sucesso coletivo. No entanto, isso acontece em consonância com a hierarquia organizacional, assegurando uma gestão eficiente e alinhada aos objetivos estratégicos da associação.

Transparência e Cuidado como Alicerce:

A transparência é um pilar fundamental na nossa cultura. Acreditamos que a comunicação aberta e honesta é essencial para construir confiança e fortalecer os vínculos entre os membros da equipe. Além disso, promovemos um ambiente de cuidado mútuo, onde as preocupações e necessidades de cada indivíduo são reconhecidas e atendidas dentro dos limites organizacionais.

Cultivando a Sinergia e Promovendo a Equidade de Fato:

Buscamos incessantemente a sinergia entre os membros da Associação Data Labe. Acreditamos que a colaboração efetiva é o caminho para alcançar resultados. Entendemos que a diversidade é uma força. Nossa abordagem à equidade vai além do discurso, em um esforço de ser incorporada, de fato, em todas as práticas e políticas da organização.

Respeito e Conexão com Propósito

As diretrizes de respeito e conexão devem ser criadas para garantir que todas as pessoas da organização sejam tratadas com dignidade e que através de uma cultura humanizada, valorize a conexão genuína do seu propósito organizacional com o propósito individual. Acreditamos que quando as pessoas entendem como seu trabalho contribui para a missão mais ampla da organização, isso não apenas inspira um senso de significado, mas também fortalece o comprometimento e a motivação. As ações que pretendemos seguir para criar um ambiente mais respeitoso e integrado são:

- **Promover treinamentos contínuos sobre metodologias para aplicação de cultura organizacional humanizada, desde letramentos, até formações corporativas sobre liderança, e outras metodologias.** Priorizamos também a proibição de condutas discriminatórias e assédio moral. Isso envolve a implementação de políticas claras e abrangentes que estabeleçam o respeito como valor fundamental da organização, garantindo que todos os membros da equipe compreendam e ajam de acordo com esses princípios.
- **Estabelecer uma política de feedback contínua, por meio da qual as pessoas da organização possam expressar suas opiniões e preocupações de forma aberta e construtiva, promovendo a escuta ativa e o diálogo.** Essas sessões devem incluir a discussão sobre compor-

tamentos relacionados ao respeito e à integridade, para que possam ser abordados e corrigidos de maneira efetiva.

- **Respeitar as individualidades, vivências e trajetórias, sendo vedada toda prática ou conduta de deslegitimação de sentimentos ou conhecimentos.** Assim, a política determina que cada pessoa seja respeitada quanto a seu ponto de vista independentemente do nível hierárquico. De modo que as divergências ideológicas sejam sempre bem-vindas, mas o desrespeito totalmente vedado nesta organização.
- **Toda comunicação deverá ser pautada no respeito,** não devendo haver nenhuma espécie de chacota, truculência ou outras formas de violências verbais.
- Estabelecer políticas e práticas de reconhecimento e recompensa que valorizem o respeito, a integridade e a conexão com o propósito organizacional. Isso pode incluir a criação de programas de reconhecimento que destaquem os membros da equipe que demonstram comportamentos e atitudes alinhados com o respeito e a valorização da diversidade.
- Com o fito de garantir um ambiente seguro para todas as pessoas, diante da violação das políticas de respeito e compliance, as sanções serão aplicadas independente do nível hierárquico.

Harmonizando Autonomia e Hierarquia

Buscamos harmonizar autonomia e hierarquia na Associação Data Labe, reconhecendo que cada indivíduo traz perspectivas únicas. Valorizamos a colaboração, incentivando um ambiente onde todos contribuam, a seu modo, independentemente do nível hierárquico.

Entendemos a necessidade da estrutura hierárquica para coordenação eficiente, evitando conflitos, sobreposições e garantindo clareza nas responsabilidades. Comprometemo-nos a manter uma participação ativa de todos os membros na tomada de decisões, conciliando a autonomia individual com a necessidade organizacional. Para isso serão as seguintes premissas balizadoras:

- **A autonomia é valorizada na Associação Data Labe, mas sempre respeitando a hierarquia estabelecida.** Acreditamos que a liberdade para tomar decisões e a autonomia para desenvolver iniciativas são elementos essenciais para o crescimento individual e o sucesso coletivo. No entanto, isso acontece em consonância com a hierarquia organizacional, assegurando uma gestão eficiente e alinhada aos objetivos estratégicos da associação.

- **Estabelecimento de processos de tomada de decisão claros:** Definir e comunicar de forma transparente os fluxos de decisão dentro da organização, especificando quais instâncias têm a autoridade final em diferentes áreas e projetos. Ao respeitar a hierarquia, também cultivamos um ambiente de trabalho saudável, onde todos se sentem valorizados e têm a oportunidade de desenvolver seu potencial. Reconhecemos que cada posição na hierarquia desempenha um papel importante na consecução dos objetivos da associação. Ao valorizar a hierarquia, incentivamos a confiança, a colaboração e o respeito mútuo entre os membros da equipe.

- **Fomento da participação ativa nas decisões:**

Incentivar a participação de todos os membros da equipe nos processos de tomada de decisão relevantes para suas responsabilidades, garantindo que suas perspectivas sejam consideradas e valorizadas. Encorajamos a participação ativa de todos em discussões, de decisão e iniciativas de melhoria. Embora haja debate coletivo nas decisões, a Associação Data Labe reconhece que não é uma instituição gerida pela horizontalidade. **Em última instância, a diretoria é responsável pelas decisões estratégicas, levando em consideração a coleta de impressões, conhecimentos técnicos, opiniões e debates com a equipe de coordenação.** A equipe de coordenação, por sua vez, tem liberdade para tomar decisões relacionadas ao trabalho de sua equipe, podendo recorrer à diretoria quando julgar necessário ou quando for convocada para tal.

- **Respeito às responsabilidades e competências de cada instância hierárquica:** Estabelecer uma cultura em que cada nível hierárquico respeite e reconheça o poder decisório atribuído a cada instância, evitando interferências indevidas e promovendo a confiança mútua. O respeito à hierarquia é fundamental para manter a ordem e a efetividade das operações da Associação Data Labe.

- **Desenvolvimento de canais de comunicação eficientes:** Implementar sistemas de comunicação claros e eficientes, que permitam a troca de informações e a tomada de decisões de forma ágil e precisa em todos os níveis hierárquicos.

- **Promoção da transparência e do compartilhamento de informações:** Estabelecer práticas de transparência na divulgação de informações relevantes para a equipe, promovendo um ambiente de confiança e alinhamento com os objetivos da organização.

Transparência e Combate a Discriminações como Alicerce

A transparência é essencial em nossa cultura, promovendo confiança e fortalecendo os vínculos entre os membros da equipe na Associação Data Labe. Seguimos rigorosamente políticas de compliance e transparência, cumprindo leis e regulamentações, e adotamos práticas éticas. Essa abordagem, centrada na transparência e no cuidado mútuo, fortalece a confiança, contribuindo para um ambiente de trabalho saudável e produtivo na busca por resultados melhores e bem-estar geral. Para isso serão desenvolvidas as seguintes premissas:

- **Compartilhamento de informações relevantes:** Garantir o compartilhamento de informações relevantes de maneira clara, acessível e oportuna, para que todos os colaboradores tenham acesso às informações necessárias para realizar seu trabalho de forma eficiente e tomar decisões informadas.
- **Promoção de uma cultura de feedback:** Estabelecer uma cultura de feedback aberto e construtivo, na qual os colaboradores se sintam encorajados a dar e receber feedback de forma honesta e respeitosa, visando o aprendizado e melhoria contínua.

Cultivando a Sinergia e Promovendo a Equidade de Fato

Na Associação Data Labe, entendemos que a sinergia e a equidade não são metas estáticas, mas uma jornada contínua. Ao promover uma cultura na qual a colaboração e a inclusão são enraizadas em nosso DNA organizacional, aspiramos a criar não apenas um ambiente de trabalho, mas uma verdadeira sinfonia de sinergia e equidade de fato, impulsionando-as através das seguintes premissas:

- **Estabelecimento de canais de comunicação transparentes:** Implementar canais de comunicação que permitam aos colaboradores expressar suas opiniões, fazer perguntas e fornecer feedback de forma transparente, garantindo a existência de um ambiente seguro para o diálogo aberto.
- **Estabelecimento de políticas de governança transparentes:** Reforçar as políticas de compliance e governança existentes, garantindo a transparência e o alinhamento com os objetivos e valores estabelecidos, além de assegurar que todos os colaboradores estejam cientes e cumpram essas políticas.
- **O cuidado na comunicação é uma prática que cultivamos diariamente.** Buscamos expressar nossas ideias de forma clara e respeitosa, evitando linguagem que possa ser interpretada como agressiva ou prejudicial. Acreditamos que uma comunicação cuidadosa contribui para o entendimento mútuo e fortalece os laços entre os membros da equipe.

- **Promoção da diversidade e inclusão:** Desenvolver e implementar políticas e práticas que promovam a diversidade e inclusão em todas as esferas da organização, garantindo oportunidades iguais para todos os colaboradores, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, deficiência ou origem étnica.

- **Criação de espaços de diálogo e colaboração:** Estabelecer e incentivar a criação de espaços de

diálogo e colaboração entre os membros da equipe, promovendo a troca de conhecimentos, experiências e ideias, e estimulando a construção coletiva do conhecimento, onde as pessoas possam expressar suas opiniões, dar feedback e ser ouvidos de forma respeitosa, fortalecendo a confiança e a colaboração mútua.

- **Desenvolvimento de programas de capacitação e mentorias:** Implementar programas de capacitação e mentorias que visem o desenvolvimento e crescimento dos colaboradores, proporcionando oportunidades de aprendizado contínuo e apoio para o alcance de suas metas profissionais.

Política de Seleção e Recrutamento

A Associação Data Labe realiza seus processos de seleção e recrutamento através de critérios abrangentes. Esses critérios incluem experiência, portfólio e critérios objetivos e subjetivos. Além disso, a organização prioriza a diversidade, considerando pessoas residentes em áreas periféricas, pessoas com deficiência, pessoas negras, indígenas e LGBTQIA+. A seleção é feita por uma comissão de seleção da Associação Data Labe, formada por uma pessoa da diretoria em conjunto com o coordenador da área, que juntos desenham o processo de seleção, levando em consideração as necessidades identificadas pelo coordenador. O desenho do processo de seleção é submetido à diretoria para revisão e aprovação, garantindo transparência e alinhamento com os objetivos da organização.

A comissão de seleção da Associação Data Labe desempenha um papel crucial na escolha dos candidatos. O processo de seleção inclui um formulário de inscrição, seguido por uma entrevista como segunda etapa. A entrevista é conduzida por duas a três pessoas da organização, independentemente de hierarquia, garantindo uma avaliação mais abrangente e diversificada. A terceira e última etapa do processo de seleção envolve a contratação, que pode ser feita por meio de con-

- **Implementação de políticas de remuneração e benefícios justos:** Estabelecer políticas de remuneração e benefícios que sejam justas e equitativas, garantindo que todos os colaboradores sejam recompensados de forma adequada e de acordo com suas responsabilidades e desempenho.

trato como pessoa jurídica (PJ) ou contrato por tempo indeterminado, dependendo das necessidades do projeto. Para cargos específicos o processo seletivo também pode incluir um teste de aptidão técnica.

A Associação Data Labe não possui um padrão fixo de contratação, pois isso depende do orçamento e cronograma de cada projeto. A contratação pode ser temporária, provisória, por projeto ou fixa para áreas específicas. A política de contratação da organização contempla tanto a seleção pública, para garantir transparência e igualdade de oportunidades, quanto a rede de apoio por indicação, reconhecendo a importância das conexões e indicações na construção de equipes diversificadas e talentosas.

Progressão de Carreiras - Seleção Interna

A progressão de carreira na Associação Data Labe é baseada em critérios como o tempo de organização, a sinergia entre os colaboradores e o desempenho individual. A organização valoriza a “percepção pessoal” e utiliza métricas de desempenho dentro dos cargos para avaliar o crescimento e desenvolvimento dos profissionais.

O tempo de organização é um fator importante na progressão de carreira na Associação Data Labe. Quanto mais tempo um colaborador dedica à organização, maiores são as oportunidades de crescimento e desenvolvimento. Isso demonstra o comprometimento e a dedicação do colaborador com a organização, sendo um critério avaliado para a progressão para cargos mais altos.

Além disso, a sinergia entre os colaboradores também é levada em consideração. A capacidade de trabalhar em equipe, de se relacionar bem com os colegas e de contribuir de forma colaborativa para os objetivos da organização são aspectos valorizados na progressão de carreira. O Datalabe busca criar um ambiente de trabalho motivador e colaborativo, e a sinergia entre os colaboradores é fundamental para isso.

O desempenho individual também é um critério importante na progressão de carreira. Através da análise de métricas de desempenho dentro dos cargos, a organização avalia o crescimento e o desenvolvimento dos profissionais. O cumprimento de metas, a qualidade do trabalho realizado e a capacidade de superar desafios são aspectos considerados na avaliação do desempenho individual.

Na Associação Data Labe, o cargo máximo da organização é a Diretoria Executiva. Essa diretoria é composta por dois ou mais codiretores(as) eleitos(as) pela assembleia geral para um mandato de 4 (quatro) anos, permitida a reeleição.

A Diretoria Executiva é responsável pelas decisões estratégicas da organização, levando em consideração o tempo de organização, a sinergia e o desempenho dos colaboradores.

Essa abordagem flexível na progressão de carreira permite reconhecer e recompensar o esforço e dedicação dos colaboradores, incentivando um ambiente de trabalho motivador e colaborativo. O Datalabe acredita que cada profissional possui um caminho único de desenvolvimento e busca valorizar as habilidades e competências individuais.

COMUNICAÇÃO INTERNA

As políticas de comunicação interna pautadas na transparência são essenciais para garantir um ambiente de trabalho saudável, colaborativo e produtivo. Algumas diretrizes que podem ser seguidas no Datalabe:

- **Comunicação será sempre objetiva:** É importante que as informações sejam transmitidas de forma objetiva, evitando ambiguidades ou mensagens dúbias.

- **A diretoria deve ser copiada em todos os e-mails que envolvam alguma tomada de decisão, garantindo a transparência e o envolvimento da alta liderança nas discussões importantes.** Além disso, é saudável copiar a diretoria nos e-mails de acompanhamento de processos em projetos externos com parceiros, para manter a equipe diretiva informada sobre o andamento e resultados dessas parcerias.

- **A plataforma oficial de acompanhamento dos processos de tomada de decisão cotidiana e entregas diárias na Associação Data Labe é o SDL.** Essa ferramenta facilita a comunicação e colaboração entre os membros da equipe, garantindo uma troca eficiente de informações e uma tomada de decisão ágil, além de assegurar que toda a equipe consiga acompanhar o andamento de projetos.

- **Acesso às informações:** Todas as informações relevantes devem estar disponíveis para os parceiros para que todas as pessoas possam entender o contexto em que estão inseridas, tais como

comunicado de ausências, “folgas”, entre outras informações relevantes para todos as pessoas da organização, evitando a exclusão de alguns membros da equipe.

- **Feedback:** Estabelecemos uma política de feedbacks claros e objetivos, tanto positivos quanto negativos, para que as pessoas possam melhorar seu desempenho na prestação dos serviços, através da política de feedback proposta nesse documento.

BENEFÍCIOS

A Associação Data Labe oferece alguns benefícios para promover um ambiente de trabalho equilibrado e acolhedor:

- **Recesso Remunerado de um Mês:** No período entre dezembro e janeiro, implementamos uma folga coletiva de um mês, proporcionando um período de descanso para todos os colaboradores. Mesmo o pessoal administrativo, que geralmente trabalha nesse período, tem a oportunidade de usufruir dessa pausa.

- **15 Dias de Folga Anuais para Todos:** Reconhecendo a importância do descanso ao longo do ano, todos os membros da equipe têm direito a 15 dias de folga, permitindo flexibilidade na escolha do momento mais adequado para cada colaborador.

- **Flexibilidade de Acordo com a Demanda Individual:** Implementamos uma política de flexibilidade que permite folgas de acordo com as demandas individuais de cada colaborador. Isso contribui para um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

- **Negociação de Trabalho aos Finais de Semana:** O trabalho aos finais de semana é negociado dentro de uma carga horária equilibrada. A exceção são os diretores, que têm um regime exclusivo nesses casos.

- **Formação Contínua Interna: Investimos na formação contínua da equipe como uma meta essencial.** Oferecemos programas internos de capacitação, promovendo o desenvolvimento profissional e pessoal de todos os membros da Associação Data Labe.

CONDIÇÕES GERAIS

A Associação Data Labe reafirma o compromisso com uma gestão de pessoas que promova um ambiente de trabalho transparente, respeitoso e baseado no cuidado mútuo. Acreditamos na importância de estabelecer e manter acordos claros

e respeitar os termos previamente estabelecidos. Por isso, reafirmamos os acordos anteriormente firmados, com o comprometimento de respeitar e cumprir integralmente esses acordos.

- **Valorizamos a participação de todos os membros da equipe nas reuniões gerais, reconhecendo a importância da diversidade de perspectivas e conhecimentos.** Para garantir um ambiente de colaboração efetiva, as reuniões serão realizadas com um quórum mínimo de metade da equipe, independentemente do nível hierárquico. Dessa forma, buscamos promover a interação entre os membros da equipe, estimulando a troca de ideias e a construção coletiva do conhecimento.

- **Entendemos que imprevistos podem ocorrer e, por isso, é necessário estabelecer diretrizes para a ausência em reuniões.** Com exceção das emergências e imprevistos, toda ausência deve ser justificada com antecedência mínima de dois dias, permitindo que a equipe possa se reorganizar e garantir a continuidade do trabalho.

- **Ao ausentar-se, o/a colaborador estará anuindo aos termos do que foi acordado e se compromete a acompanhar e ler a ata da reunião,** para se manter atualizado sobre os assuntos discutidos e as decisões .

- **Reconhecemos a importância de momentos de imersão para promover a integração e o ali-**

nhamento de objetivos entre a coordenação e a equipe. Por isso, serão realizadas imersões trimestrais para a coordenação e semestrais para a equipe. Esses momentos de imersão serão oportunidades para aprofundar o conhecimento sobre os projetos em andamento, compartilhar aprendizados e definir estratégias para o futuro.

A ausência nas reuniões agendadas será permitida apenas por motivos de saúde ou força maior, desde que haja um comprometimento prévio com a assiduidade. Entendemos que imprevistos podem acontecer, mas é fundamental que todos os membros da equipe estejam comprometidos com a presença e participação nas reuniões, para garantir a efetividade das discussões e de decisão.

A ausência reiterada em reuniões pode ser considerada para fins de avaliação negativas de desempenho que poderão acarretar em sanções administrativas e também contratuais.

Ao adotar essas diretrizes, buscamos criar um ambiente inclusivo, colaborativo e produtivo para todos, onde cada voz seja ouvida e todas as contribuições sejam valorizadas.

POLÍTICA DE FEEDBACKS E INDICADORES:

Os feedbacks devem ocorrer com uma frequência mensal, de maneira individual entre diretoria e coordenação. A avaliação de feedback 360 graus deve ser realizada semestralmente, quando todas as pessoas da organização deverão se autoavaliar, avaliar seus pares, superiores e subordinados.

É importante fornecer feedbacks claros e objetivos. Para isso, os colaboradores devem considerar os seguintes indicadores:

Indicadores de Produtividade

É caracterizado pelo termo produção ou produtividade, que significa capacidade de produzir, alinhado à capacidade de entrega. Serão critérios de análise: assiduidade no cumprimento das tarefas, cumprimento de prazo, antecipação dos prazos, desempenho tempo x tarefa.

Indicadores de Qualidade

Este indicador remete ao grau positivo ou negativo, ao qual o produto ou serviço está sendo submetido. Serão critérios de análise: desempenho, criatividade, potencial de inovação, diferencial apresentado e repercussão através do retorno financeiro ou imaterial.

MODELO ORGANIZACIONAL

A Associação Data Labe adota um modelo hierárquico vertical de tomada de decisões, no qual a diretoria é responsável pelas decisões estratégicas da organização.

Embora as decisões passem por debate coletivo, é fundamental que a consulta à diretoria seja uma prática constante em processos de trabalho, decisões estratégicas e posicionamento político, tanto em relação a parceiros externos quanto a conflitos internos.

Em última instância, a diretoria é responsável pelas decisões estratégicas, levando em consideração a coleta de impressões, conhecimentos técnicos, opiniões e debates com a equipe de coordenação.

O conselho fiscal e estratégico desempenha um papel fundamental no Data Labe, sendo responsável por duas importantes funções: fiscalizar a administração contábil-financeira da organização, assessorar na gestão administrativa e de desenvolvimento institucional, além de poder ser acionado para composição de comissões externas como previsto no Código Antidiscriminatório. Esse conselho é composto por pessoas físicas

Indicadores Comportamentais

Esta categoria caracteriza os caminhos que devem ser traçados, em correlação aos que porventura não devem ser seguidos. As seguintes competências socioemocionais serão analisadas: Responsabilidade, Autonomia, Proatividade e Respeito.

nomeadas pela assembleia geral, para exercerem essas funções por um mandato de dois anos.

As reuniões do conselho fiscal e estratégico são realizadas semestralmente, proporcionando um espaço para discutir e avaliar os aspectos de desenvolvimento institucional, contábeis e financeiros do data_labe. Durante essas reuniões, são revisados os relatórios financeiros, analisados os resultados e tomadas de decisões estratégicas para o futuro da organização.

É importante ressaltar que as reuniões devem ser convocadas com antecedência mínima de um mês, garantindo assim a participação de todos os membros do conselho. Essa antecedência permite que os membros tenham tempo suficiente para se preparar e revisar as informações necessárias.

A atuação do conselho fiscal e estratégico é essencial para garantir a transparência e a eficiência na gestão contábil-financeira do data_labe. Ao fiscalizar as atividades financeiras da organização, o conselho contribui para evitar possíveis irregularidades e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos.

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DE LIDERANÇA

As atribuições abaixo devem ser respeitadas e monitoradas por todas as pessoas que ocupam cargos de liderança na organização. As atribuições devem ser revisadas constantemente de acordo com a realidade dos projetos e estratégias em andamento.

Coordenador de dados

Coordenar as metodologias de pesquisa (gerar, analisar e visualizar dados);

Orientar os trabalhos de incidência prática;

Tratar da segurança digital e privacidade de todos os processos de coleta e tratamento de dados;

Estabelecer diálogo com a comunicação sobre métricas e análises de dados;

Representar a organização em eventos sobre dados e tecnologias;

Orientar os estagiários de tecnologia e ciência de dados;

Desenhar metodologias e residências;

Pensar processos criativos e articulações com outras organizações de tecnologia;

Ministrar aulas e formações sobre dados e tecnologia.

Garantir o desenvolvimento das metas previstas para os objetivos da área de dados;

Colaborar no planejamento e posicionamento estratégico da organização junto aos demais coordenadores e diretores

Acompanhar as atividades relativas à Coalizão de Direitos da Rede (CDR)

Coordenadora de comunicação

Coordenar o fluxo de produção da equipe de comunicação e interface com outras áreas,

Editar todos os conteúdos publicados pela organização em seus diversos canais digitais e físicos;

Representar a organização em eventos de jornalismo e do campo da produção e comunicação de dados;

Elaborar e monitorar a execução do planejamento de comunicação;

Garantir o desenvolvimento das metas previstas para os objetivos da área da comunicação;

Colaborar no planejamento e posicionamento estratégico da organização junto aos demais coordenadores e diretores;

Acompanhar as atividades relacionadas à rede Ajor e CDR;

Gerir parcerias com veículos ou organizações parcerias no que tange à comunicação;

Colaborar com metodologias e escopos de formações quando estas demandarem conhecimento ligado à comunicação.

CoDiretor Executivo Geral

Relacionar-se com financiadores, parceiros, apoiadores e conselhos

Escrever projetos

Desenvolver estratégia e posicionamento organizacional

Captar recursos

Acompanhar remotamente o orçamento e o financeiro

Relacionar-se com o jurídico

Acompanhar e avaliar a comunicação

Acompanhar a gestão dos projetos

Escrever relatórios para financiadores

Operar plataformas internacionais

Mediar reuniões gerais

Atuar como ponto focal de dois grupos de trabalho na Coalizão Direitos na Rede

CoDiretoria Executiva Desenvolvimento Institucional

Conduzir o alinhamento dos projetos e ações com os eixos, valores, princípios e estratégia da organização;

Construir e acompanhar os protocolos internos;

Cuidar da avaliação dos processos e projetos;

Assumir a gestão de pessoas;

Monitorar e avaliar processos;

Desenhar as estratégias da organização;

Desenhar projetos;

Atuar na resolução de conflitos;

Compor redes e estar presente em eventos;

Escrever relatórios e materiais de publicação;

Relacionar-se com financiadores e parceiros;

Realizar a gestão financeira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos gerais, a Associação Data Labe reafirma seu compromisso com uma gestão de pessoas transparente, participativa e colaborativa. Valorizamos a participação de todos os membros da equipe, a comunicação aberta, a transparência

nas decisões e o respeito mútuo. Ao adotar essas diretrizes, buscamos criar um ambiente inclusivo, colaborativo e produtivo para todos, onde cada voz seja ouvida e todas as contribuições sejam valorizadas.