

Como ficou o
Avatar?

CONHEÇA O AVATAR DA EQUIPE

Predomínio **jovem e majoritariamente feminino**, com 100% da equipe parda ou negra, com forte capacidade de autogestão e jornada flexível.

PERFIL DEMOGRÁFICO

Qual ponto
de **atenção?**

SAÚDE EM FOCO

+40%

da equipe ainda está em **estágios iniciais** ou **distantes** quanto ao estado de realização da sua **'saúde'**.

Quais são os
desafios?

DISCRIMINAÇÃO E COMPORTAMENTOS MACHISTAS

Identificados relatos de comportamentos machistas e discriminatórios na equipe. Esta situação compromete tanto o ambiente quanto a produtividade da equipe

Diferenciais
positivos

FORTE PROPÓSITO ORGANIZACIONAL

+90%

se sente **totalmente** ou **amplamente** conectada ao propósito organizacional. **Equipe altamente alinhada com a missão institucional** e **engajada no impacto social** da Movimentos

movi
men
tos

PERFIL PESSOAL • SETEMBRO 2025

MENU

 **Dignóstico**

 **Avatar**
Perfil Demográfico

 **Destaques**

 **Pontos Críticos**

 **Recomendações**

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL



Todos os botões acima são interativos!
Clique para ser direcionado(a).



Este documento apresenta uma análise diagnóstica das atribuições, dinâmicas de trabalho e jornada dos membros da Movimentos, baseada em dados quantitativos e qualitativos coletados junto à equipe. A análise adota uma abordagem humanizada de gestão de pessoas, equilibrando eficiência organizacional, transparência nos processos, bem-estar e desenvolvimento integral dos membros. O diagnóstico organizacional da Humma+ visa auxiliar a organização a conhecer melhor sua composição e identificar pontos fortes na gestão de pessoas.

A partir dos relatos e registros fornecidos, realizamos uma análise qualitativa buscando compreender dinâmicas de trabalho, complementaridades entre funções e fluxos operacionais que possam ser aprimorados. Observamos com atenção as potencialidades da equipe, mapeando interesses e preferências pessoais que, quando alinhados às responsabilidades, podem fortalecer o senso de propósito individual e coletivo.

Nossa abordagem prioriza destacar pontos de observação que contribuam para o desenvolvimento da cultura organizacional, sempre com um olhar construtivo e colaborativo.

As informações apresentadas neste documento são essenciais para um ambiente colaborativo, inovador e alinhado aos valores da organização.

Organização Responsável pelo diagnóstico:

Humma+ (Humma Mais)

Organização avaliada:

Movimentos

Período de Realização

O perfil pessoal foi realizado entre **09 e 20 de setembro de 2025**

Critérios de Avaliação

Formulário - Perfil Pessoal e Diagnóstico

**Vamos apresentar como seria a
MOVIMENTOS fisicamente...**



Como seria a Movimentos fisicamente?

PERFIL DEMOGRÁFICO (PERSONA ORGANIZACIONAL)

Nome: Mônica Vitória
Apelido: Moví
Identidade de Gênero: Mulher cisgênero
Identidade étnico-racial: Parda
Orientação sexual: Bissexual
Religião: Candomblé
Idade: 29 anos
Formação: Comunicação Social
Formato de Contratação: PJ

CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS

Modelo de trabalho: Híbrido, com maior dedicação no turno da manhã, mantendo flexibilidade de acordo com prazos e demandas.
Experiência: Atuação em movimentos sociais, produção de comunicação estratégica e incidência política em pautas de justiça social, clima, gênero e território.
Área: Comunicação institucional, audiovisual, incidência política e articulação comunitária.
Perfil: Jovem, engajada e criativa, com forte compromisso político e social, busca equilíbrio entre inovação e rigor analítico. Costuma transitar entre produção de conteúdo e articulação em rede.

COMPETÊNCIAS PRINCIPAIS

- **i)** Produção e gestão de conteúdos multimídia (audiovisual, redes sociais, relatórios e campanhas) **ii)** Escrita estratégica e sensível para diferentes públicos. **iii)** Capacidade de articulação comunitária e institucional. **iv)** Planejamento de projetos e campanhas. **v)** Colaboração em equipe com criatividade, organização e pragmatismo

DESAFIOS TÍPICOS

- **i)** Conciliação entre múltiplas demandas e necessidade de manter qualidade estética e política nas entregas. **ii)** Busca reconhecimento e valorização dentro da equipe. **iii)** Dificuldade em lidar com sobrecarga de trabalho, comunicação interna falha e processos pouco estruturados

Olá, sou a

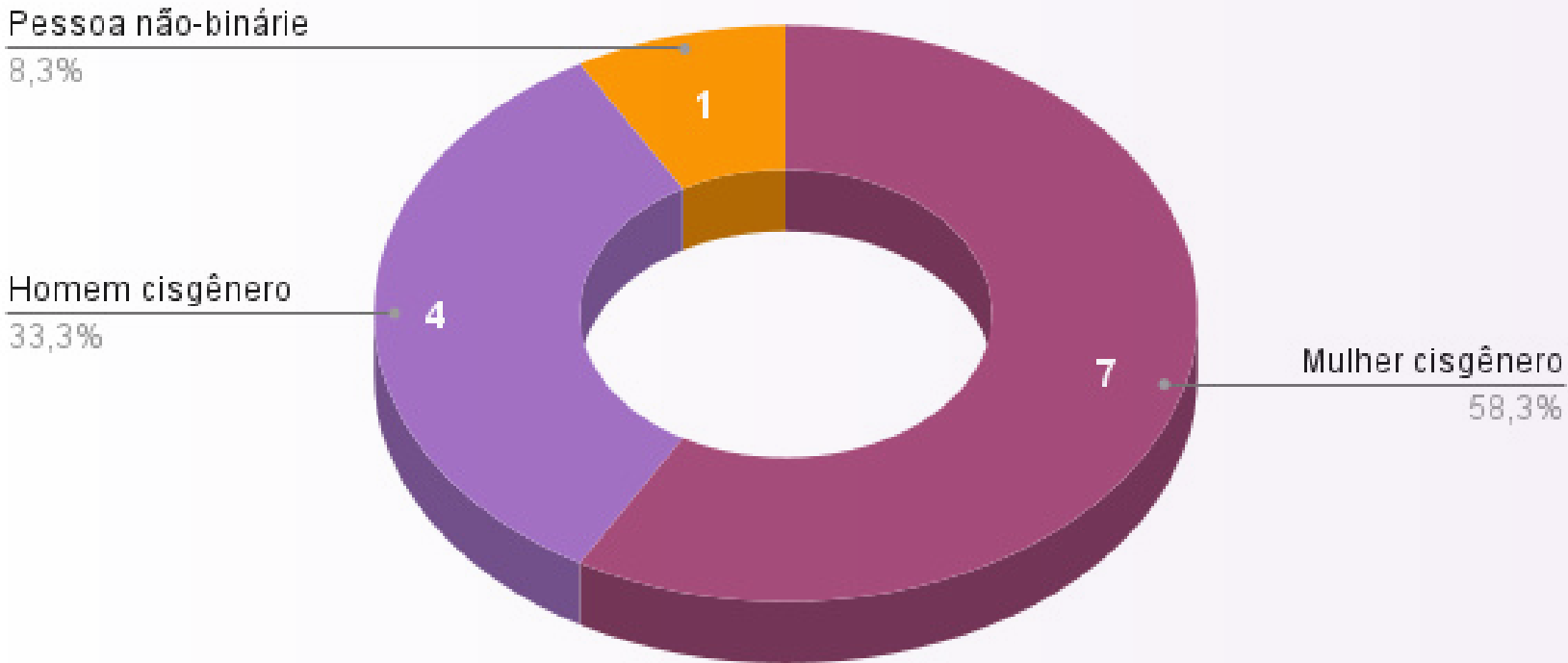
Moví



Imagem gerada por Inteligência Artificial

O Perfil Demográfico (Persona Organizacional) é a representação das características gerais dos integrantes de uma organização, como idade, gênero, formação acadêmica e experiência profissional, com base nas respostas da equipe. Ele ajuda a entender melhor o público interno e a alinhar estratégias de desenvolvimento organizacional.

Identidade de gênero

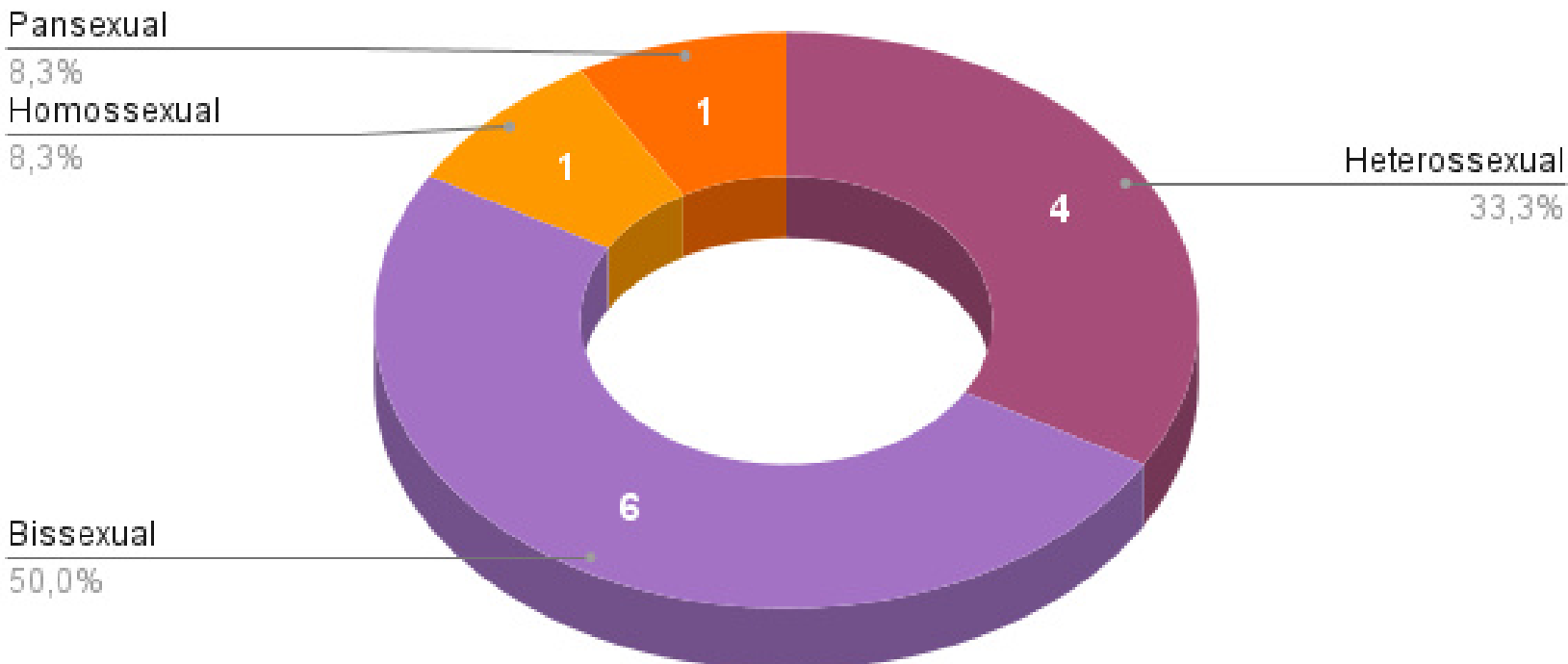


IDENTIDADE DE GÊNERO

O ambiente organizacional mostra uma representação de gênero inclusiva, integrando a diversidade em sua composição diversa, em que a maioria feminina e a presença de identidade não-binária, elemento diferencial para organizações.

- **Atenção:** Os relatos de comportamentos machistas contradizem o perfil demográfico diverso, sugerindo que a presença de diversidade não transforma padrões culturais arraigados, exigindo intervenções que vão além da política de contratação.

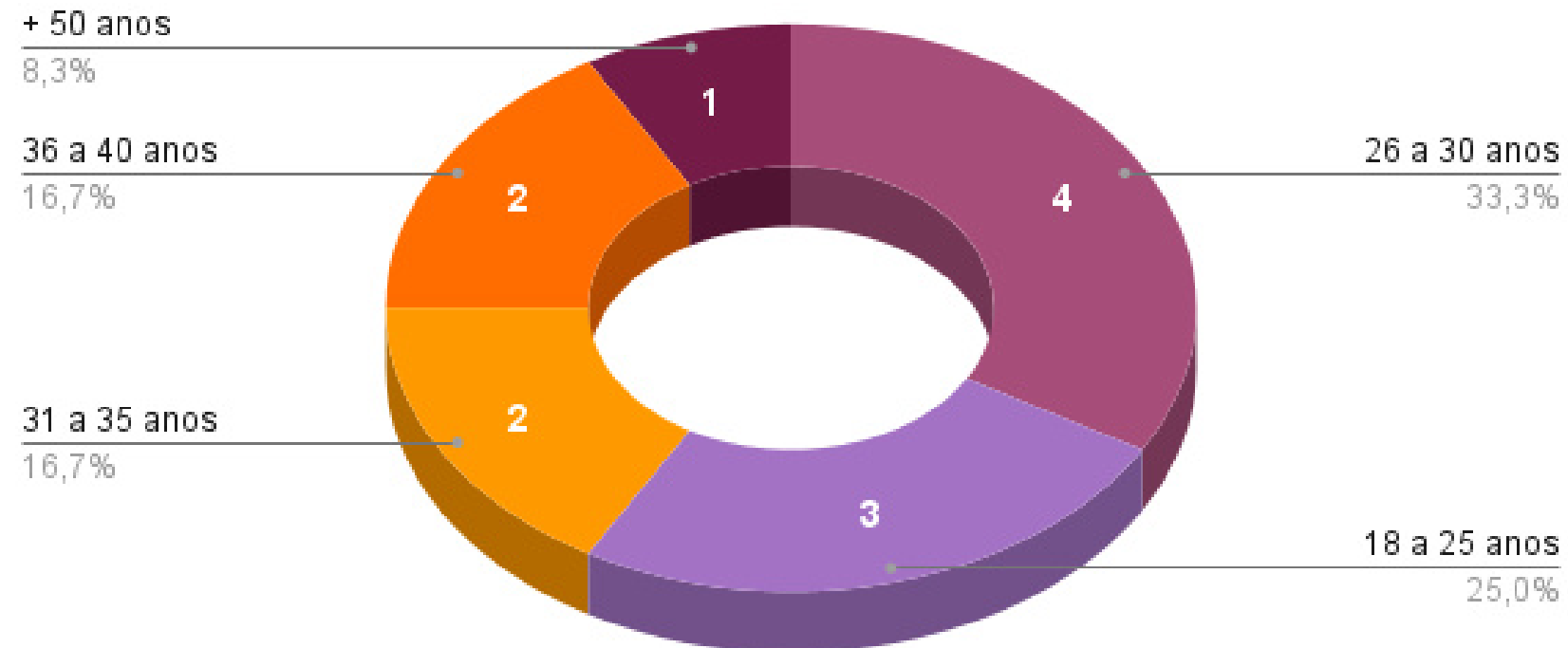
Orientação sexual



ORIENTAÇÃO SEXUAL

A equipe da Movimentos apresenta alta diversidade sexual: **66,7% identificam-se como LGBTQIAP+**, com **predominância de pessoas bissexuais (50%)**. Este perfil demonstra um ambiente inclusivo e posiciona a organização como espaço de representatividade para grupos historicamente marginalizados. O equilíbrio entre pessoas heterossexuais e LGBTQIAP+ reflete uma cultura organizacional que vai além da tolerância, alcançando genuína integração das diversidades.

Faixa etária



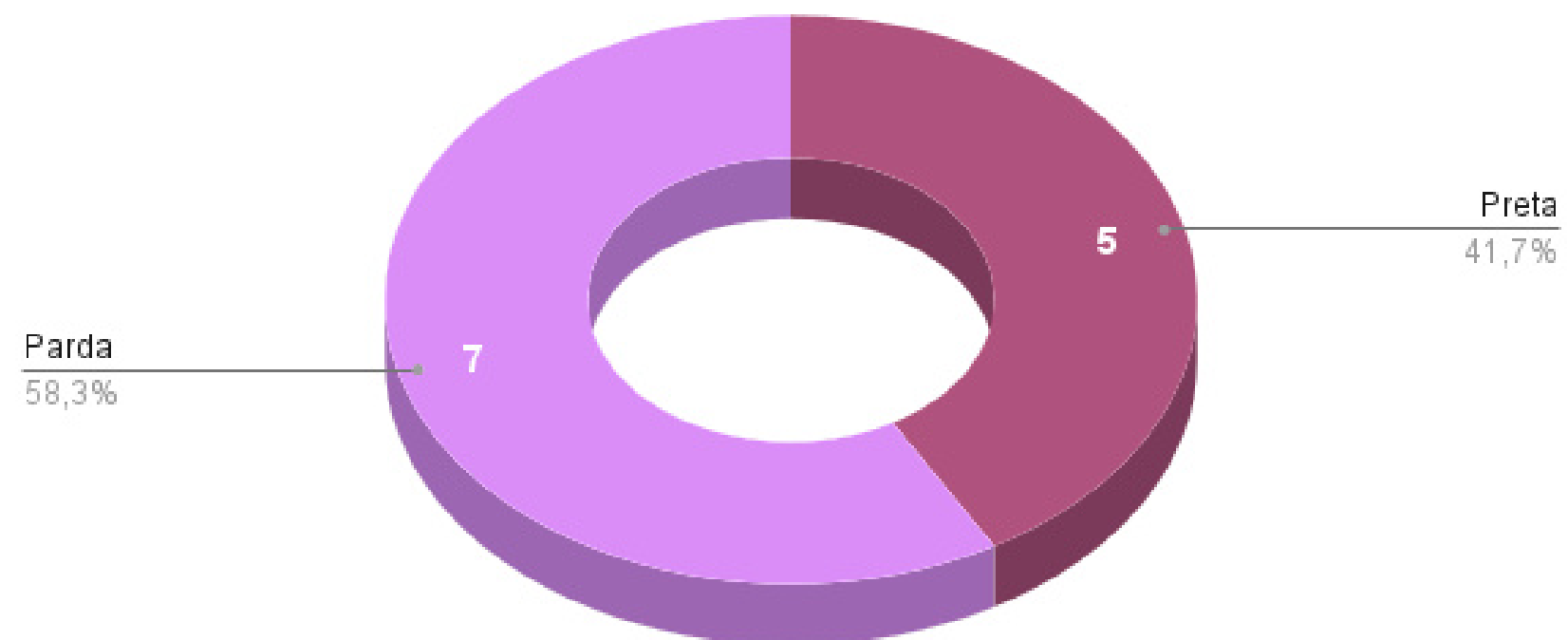
FAIXA ETÁRIA E IDENTIDADE ÉTNICO-RACIAL

100% da equipe se autodeclara preta ou parda, configurando uma homogeneidade étnico-racial significativa. Este padrão sugere processo afirmativo de contratação alinhado com valores organizacionais.

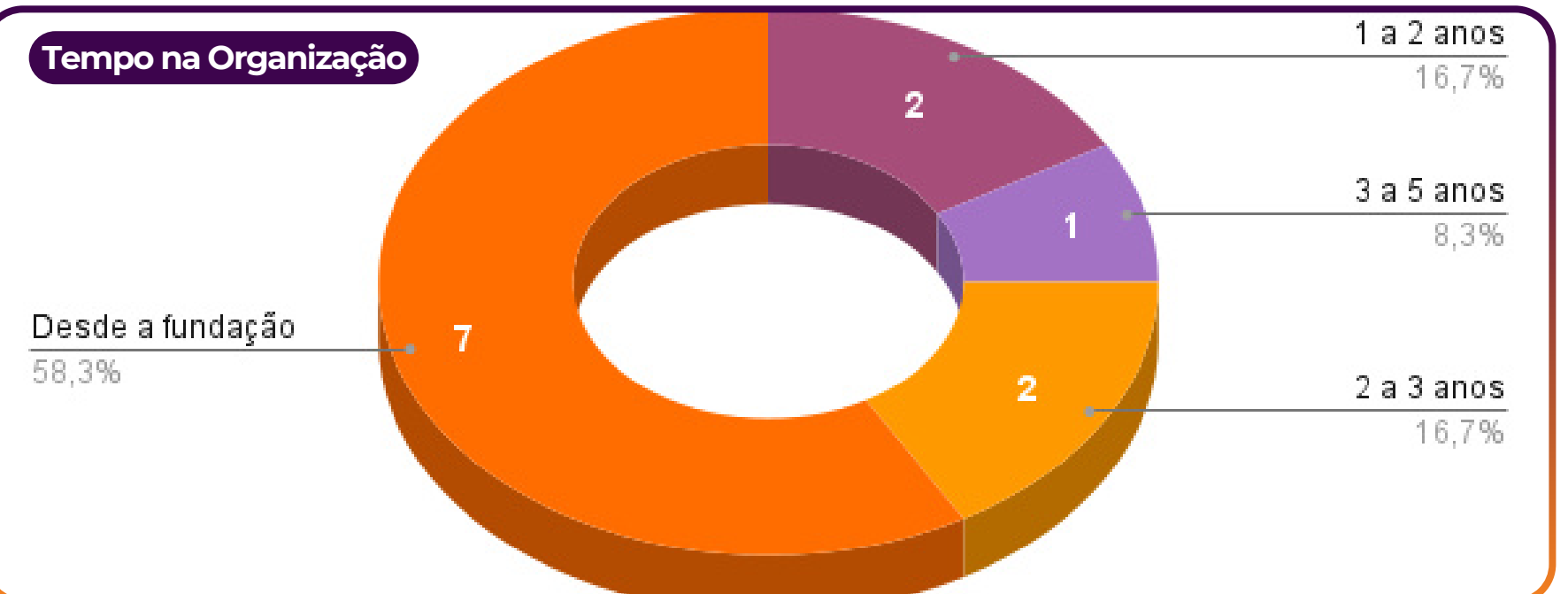
- **Fortaleza:** Coerência com missão de justiça social e representatividade
- **Recomendação:** Manter intencionalidade na diversidade, mas ampliar critérios para incluir outras interseccionalidades

No mais, a equipe é **predominantemente jovem** (58,3% até 30 anos), com representação em todas as faixas, mas concentração etária na fase inicial-média da carreira.

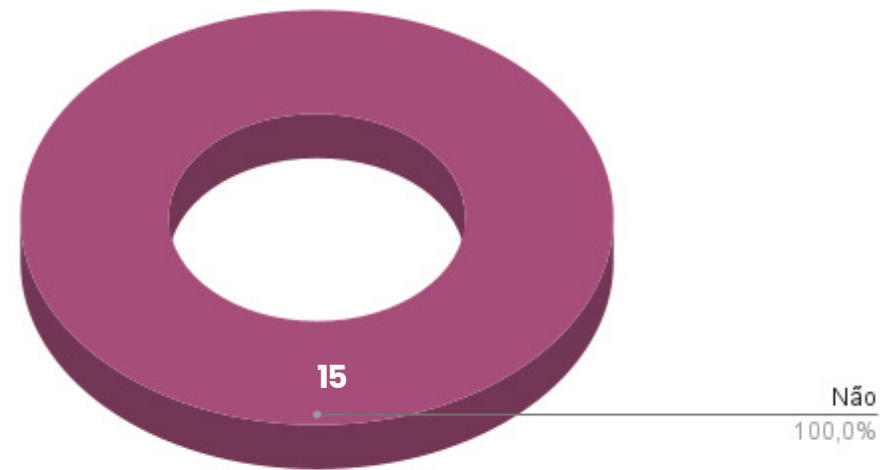
Identidade étnico-racial



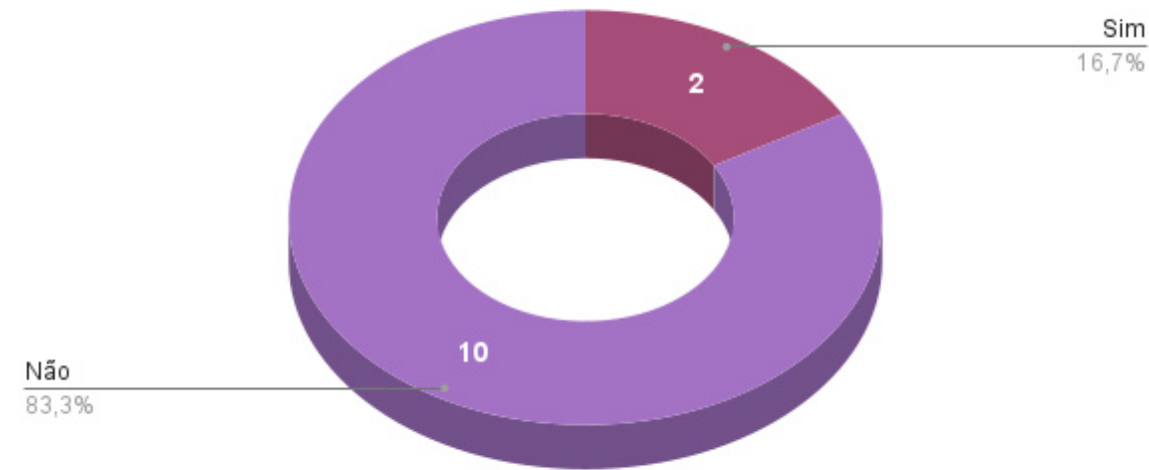
Tempo na Organização



Pessoa com deficiência (PCD)



Filhos(as)



Religião ou crença



PONTO DE ATENÇÃO

A **ausência de pessoas com deficiência** na equipe representa uma lacuna estrutural que vai além da **questão de diversidade**. Esta configuração revela um desalinhamento entre os princípios de inclusão social geralmente defendidos por organizações do terceiro setor e suas práticas internas. Isto sugere limitações nos processos seletivos e possíveis barreiras sistêmicas relacionadas à **acessibilidade física, digital e atitudinal no ambiente de trabalho**.

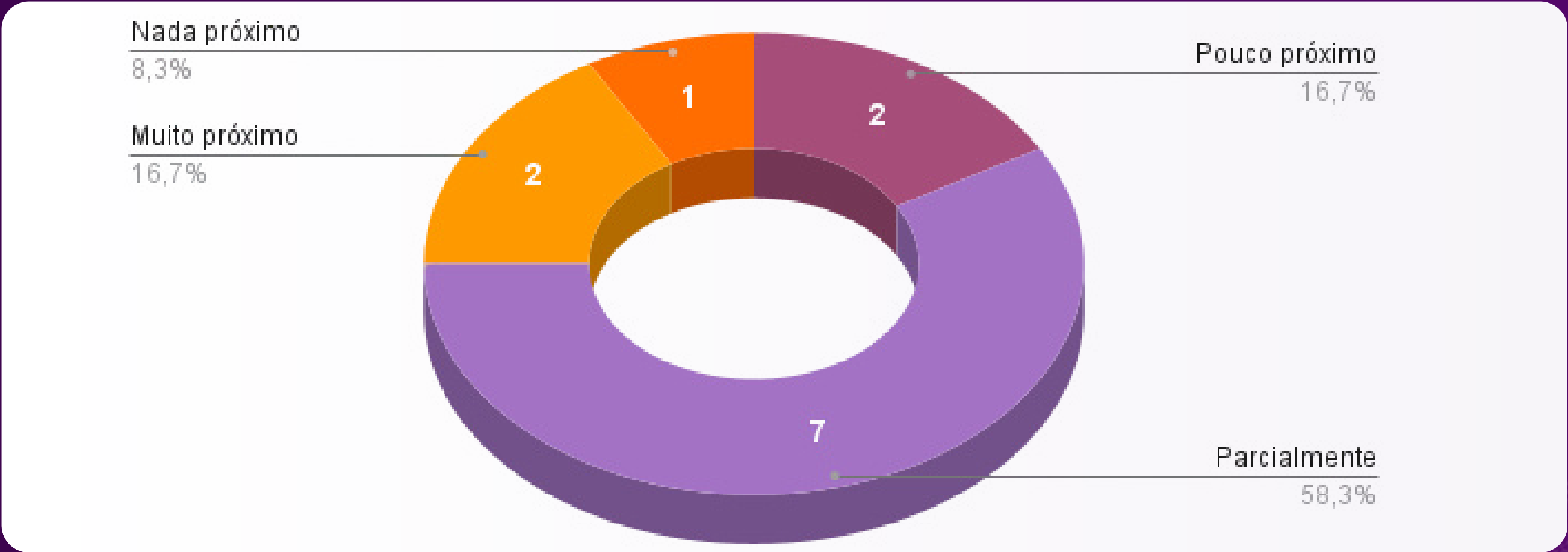


DESTAQUE

A distribuição religiosa mostra diversidade, destacando **religiões afro-brasileiras (41,7% entre Candomblé e Umbanda)** - um diferencial significativo considerando a expressiva presença de religiões de matriz africana. **A convivência entre pessoas sem religião (33,3%)** e praticantes de diferentes crenças demonstra respeito à pluralidade, alinhando-se à composição étnico-racial e criando espaço para expressão das identidades culturais e espirituais.

Diagnóstico

Como estão os **sonhos da organização**?
O quanto próximo estão da **concretização**?



Legenda:

Nada próximo

Pouco próximo

Parcialmente próximo

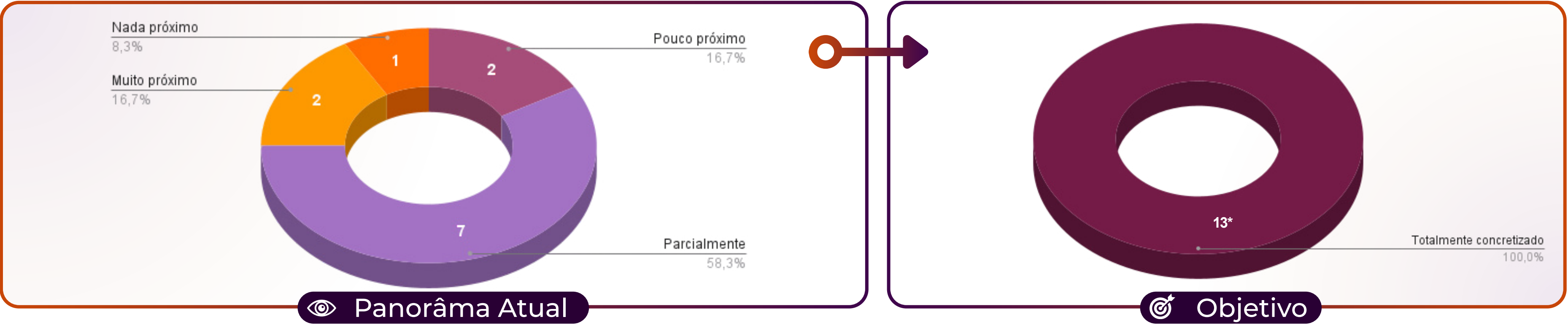
Muito próximo

Totalmente concretizado

Total de Respondentes:
12 pessoas

Fonte:
Perfil Pessoal

Metas de vida e futuro



A concentração expressiva de **75% dos integrantes** nas categorias de proximidade "**parcial**" a "**muito próximo**" revela que a maioria da equipe percebe estar em um caminho positivo em direção à realização de seus objetivos pessoais. Este dado sugere que a organização **proporciona condições favoráveis ao bem-estar e desenvolvimento individual**, embora existam oportunidades significativas para aprimoramento deste cenário.



Panorama Atual: 25% da equipe encontra-se "pouco" ou "nada próximo" da concretização de seus sonhos profissionais. Este dado sinaliza a necessidade de identificar barreiras específicas e desenvolver estratégias personalizadas de apoio, evitando potenciais desengajamentos futuros.



Objetivo: Alinhar os planos de desenvolvimento individual e carreira com os sonhos coletivos da organização, criando pontes entre o crescimento pessoal e o impacto institucional.

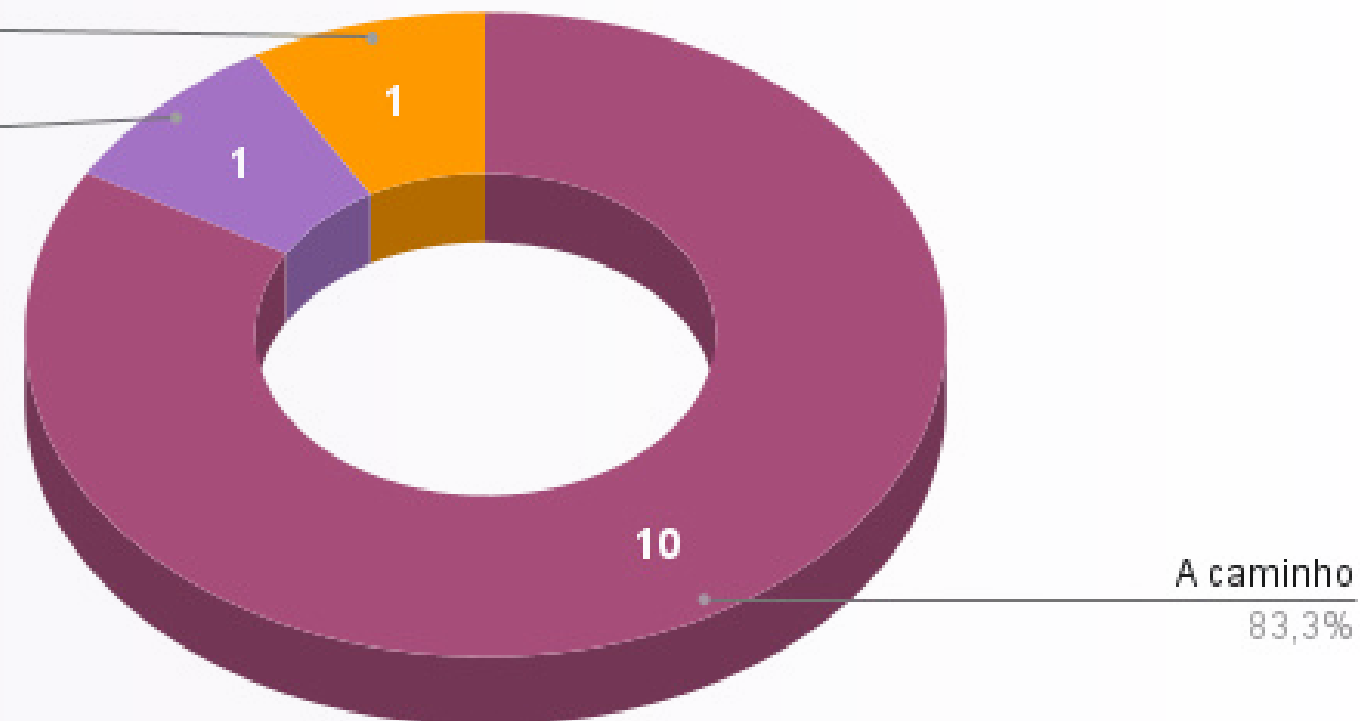
Profissional

Ainda distante

8,3%

Quase lá

8,3%



✦ 83,3%

dos integrantes indicam estar "**a caminho**" de sua realização profissional - Este percentual expressivo revela uma equipe em trajetória ascendente, porém ainda não plenamente consolidada em suas ambições profissionais. **A predominância desta percepção sugere um ambiente que oferece oportunidades de crescimento**, mas possivelmente carece de marcos claros de desenvolvimento e progressão. Esta configuração, embora predominantemente positiva, indica uma fase transitória que, se não adequadamente gerenciada, pode converter-se em estagnação percebida ou frustração de expectativas.

Desenvolvimento pessoal

Em fase inicial

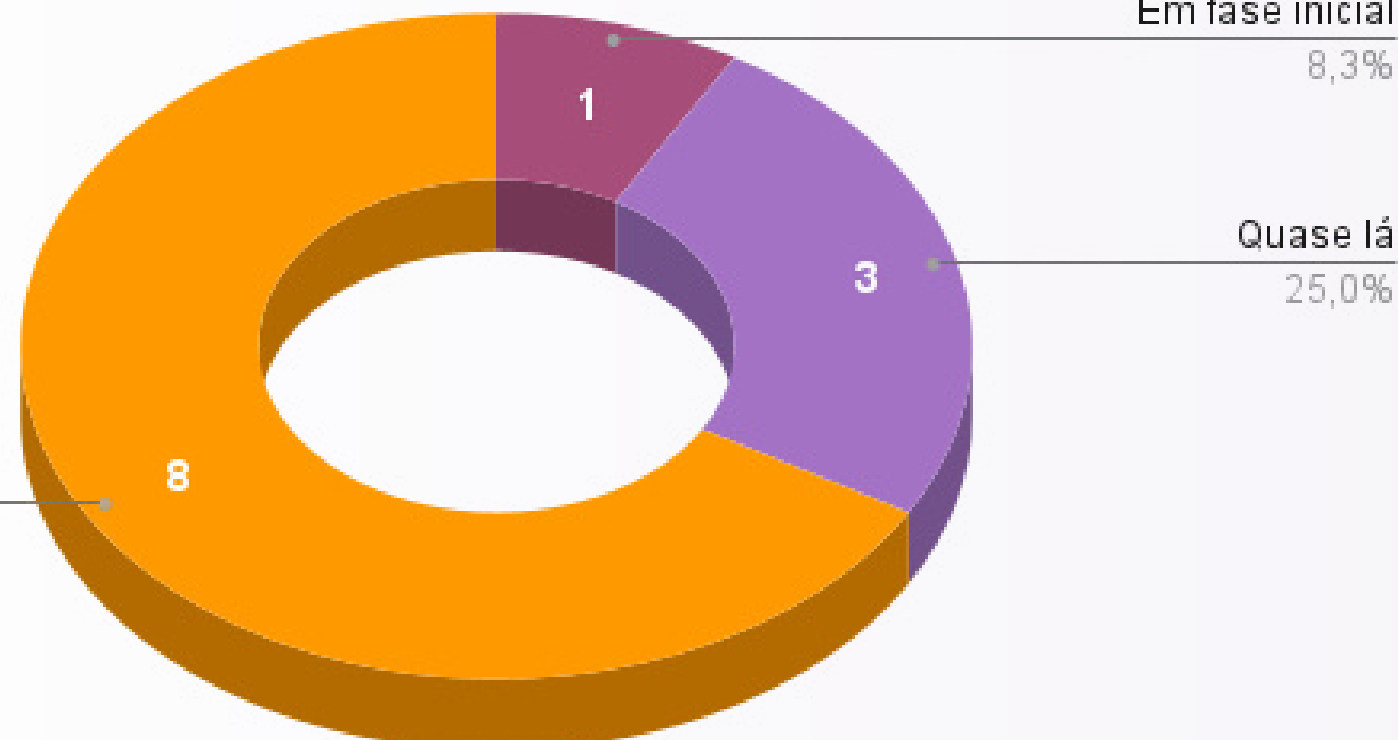
8,3%

Quase lá

25,0%

A caminho

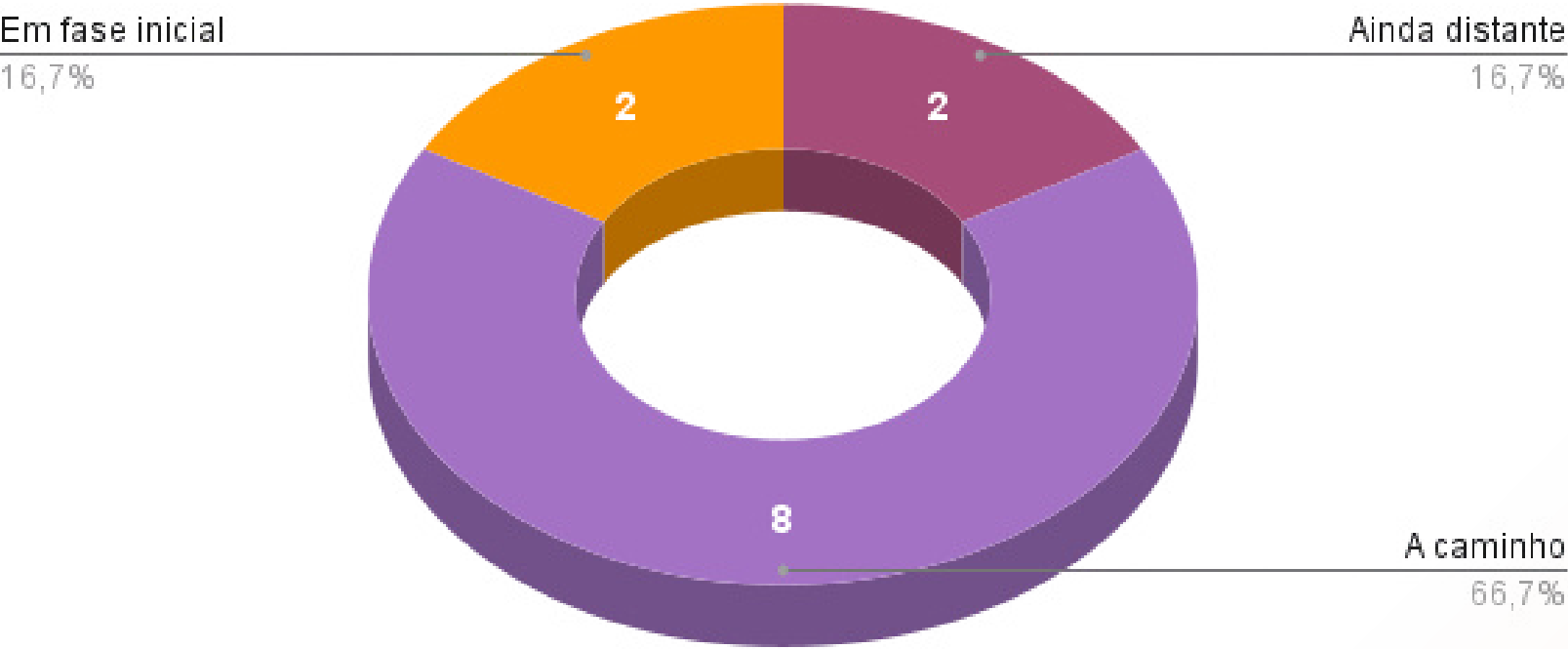
66,7%



✦ 91,7%

dos integrantes **percebem-se em movimento positivo** entre "a caminho" e "**quase lá**"- Este indicador robusto evidencia um diferencial organizacional significativo na capacidade de proporcionar ambientes estimulantes para aprendizagem e crescimento individual. **A quase unanimidade nesta percepção sugere uma cultura que valoriza e promove ativamente a expansão de horizontes**, experimentação e aquisição de novas competências. Este ponto forte constitui um ativo intangível valioso que pode funcionar como contrapeso estratégico para desafios identificados em outras dimensões.

Finanças



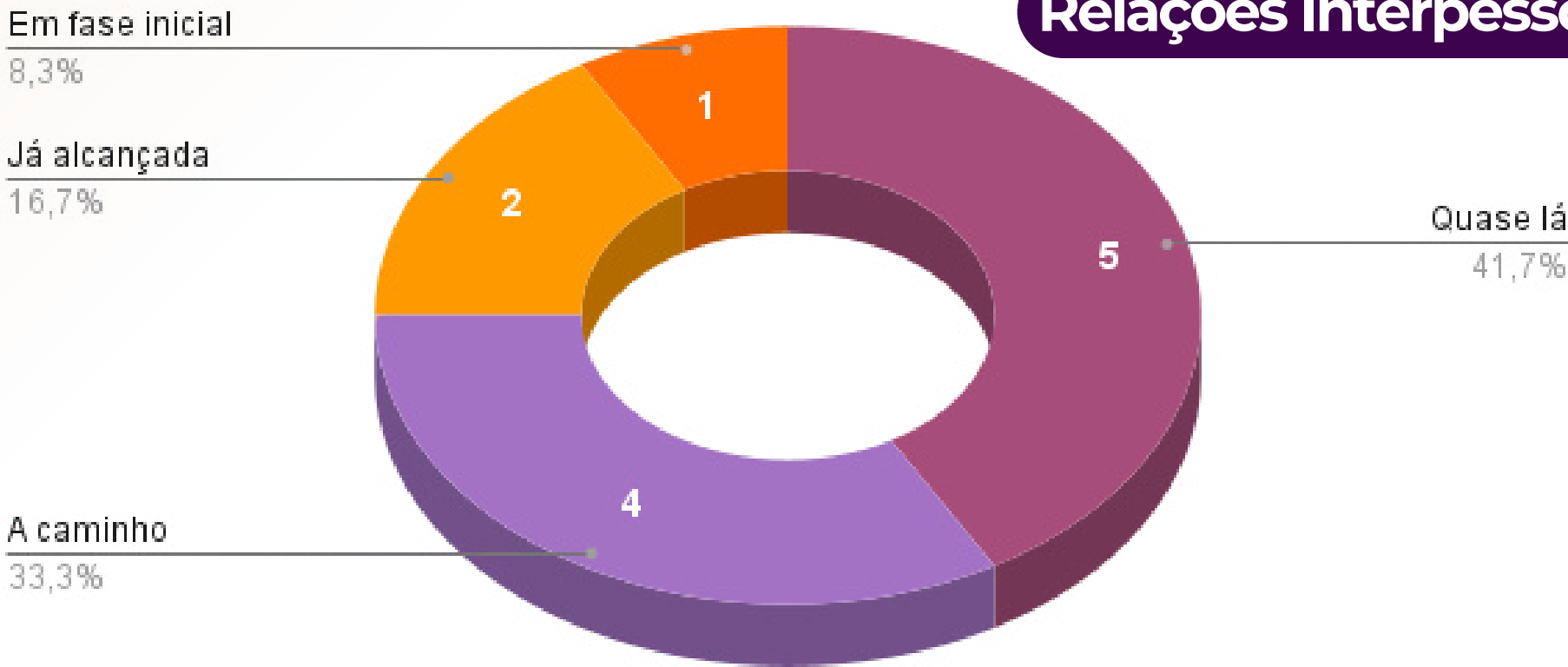
66,7%

dos integrantes percebem-se "a caminho" de sua realização financeira - Este percentual significativo, quando contextualizado no setor social/terceiro setor, **reflete um padrão previsível de instabilidade ou insuficiência financeira** que caracteriza estruturalmente este campo. A predominância de uma percepção transitória, nem negativa nem plenamente positiva, sugere equilíbrio que pode **vulnerabilizar a retenção de talentos e gerar tensões subjacentes** que afetam outras dimensões do bem-estar.

58,4%

dos integrantes **consideram-se próximos de alcançar ou já tendo alcançado realização**. O que revela uma base relacional sólida que constitui fundamento essencial para o funcionamento efetivo de organizações intensivas em capital humano. **A maioria expressiva com percepção positiva** sobre suas relações interpessoais sugere um ambiente colaborativo funcional, com capacidade de processamento saudável de conflitos e estabelecimento de vínculos significativos.

Relações Interpessoais



Saúde



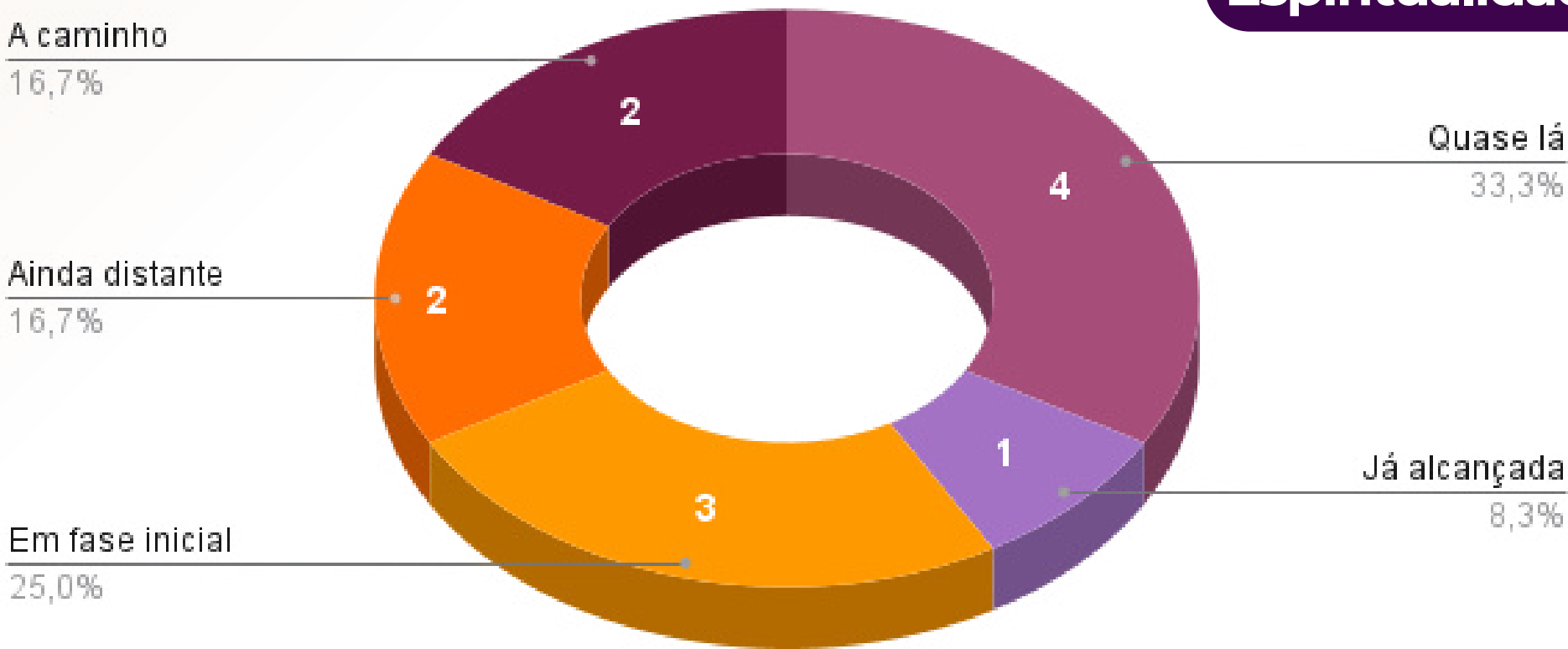
 **41,6%**

Distribuição significativamente dispersa, **com 41,6% dos integrantes ainda em estágios iniciais ou distantes de seus objetivos nesta dimensão** - Este dado constitui um sinal de alerta prioritário que transcende a esfera individual e configura um risco organizacional tangível. A concentração expressiva de pessoas com percepção deficitária sobre sua saúde **sugere possíveis correlações com práticas organizacionais que não favorecem o equilíbrio psicofísico**, como sobrecarga não explícita, cultura de disponibilidade contínua ou ausência de limites claros entre vida profissional e pessoal no contexto de trabalho flexível.

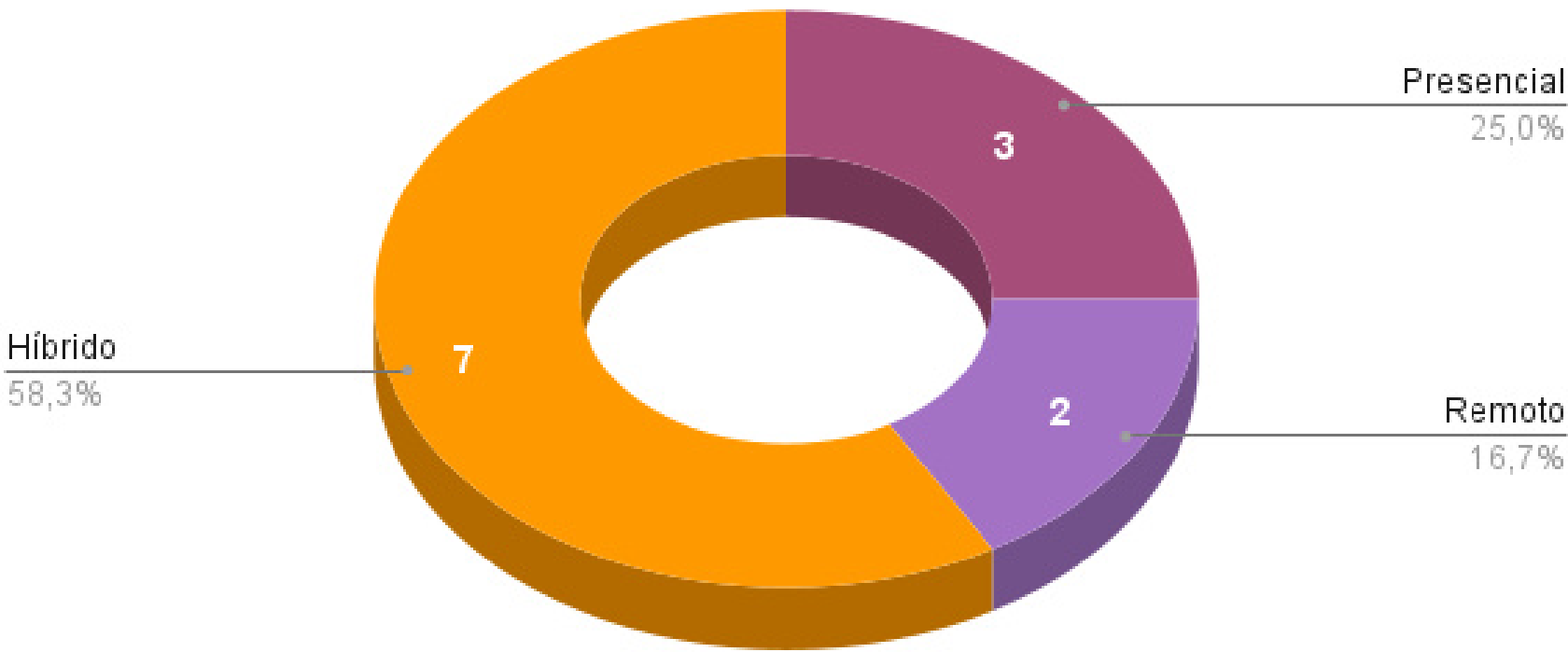
 DESTAQUE

A distribuição equilibrada entre diferentes estágios de realização espiritual reflete a diversidade natural de necessidades e exercício da fé. Nisso, a Movimentos apresenta **um ambiente organizacional que respeita e acolhe diferentes manifestações de espiritualidade**, sem imposições ou padronizações forçadas.

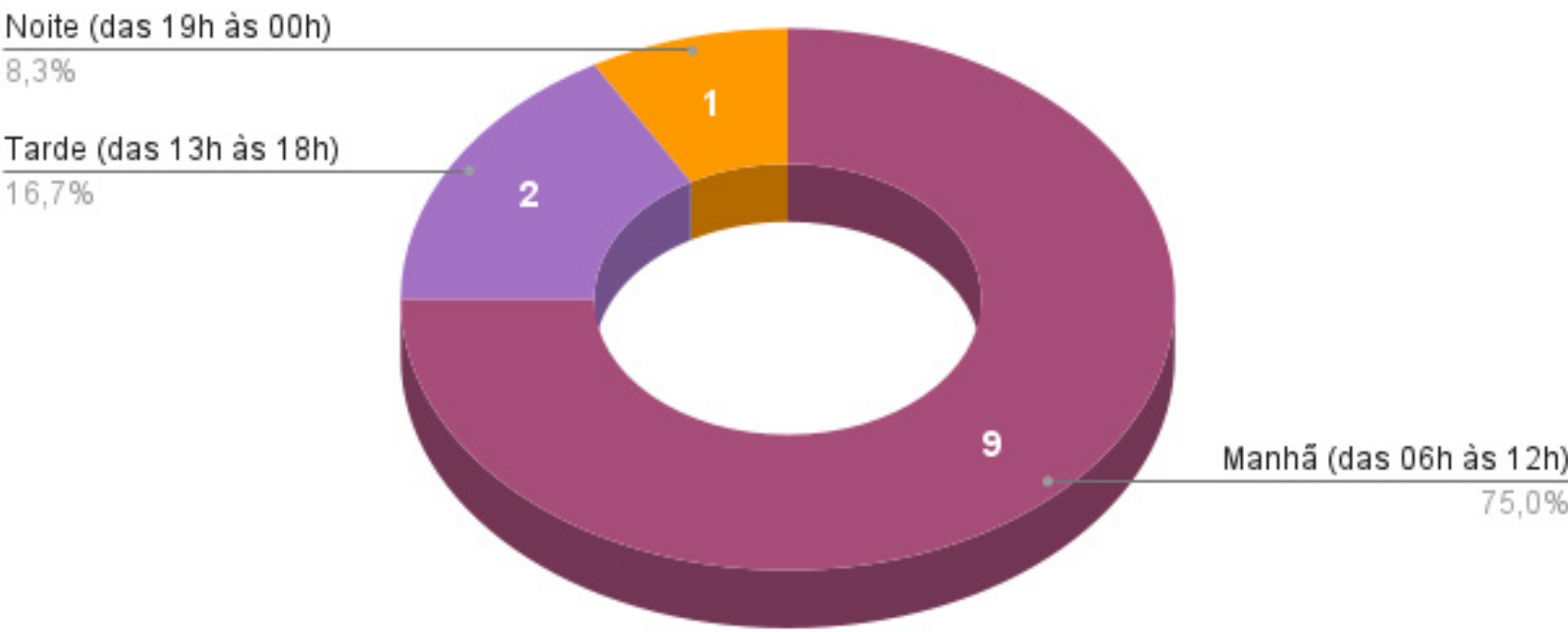
Espiritualidade



Formato de Trabalho



Em qual horário você prefere trabalhar?



A **maioria da equipe (58,3%)** realiza suas atividades hibridamente, com apenas uma pequena parcela trabalhando em formato **remoto** ou **presencial**.

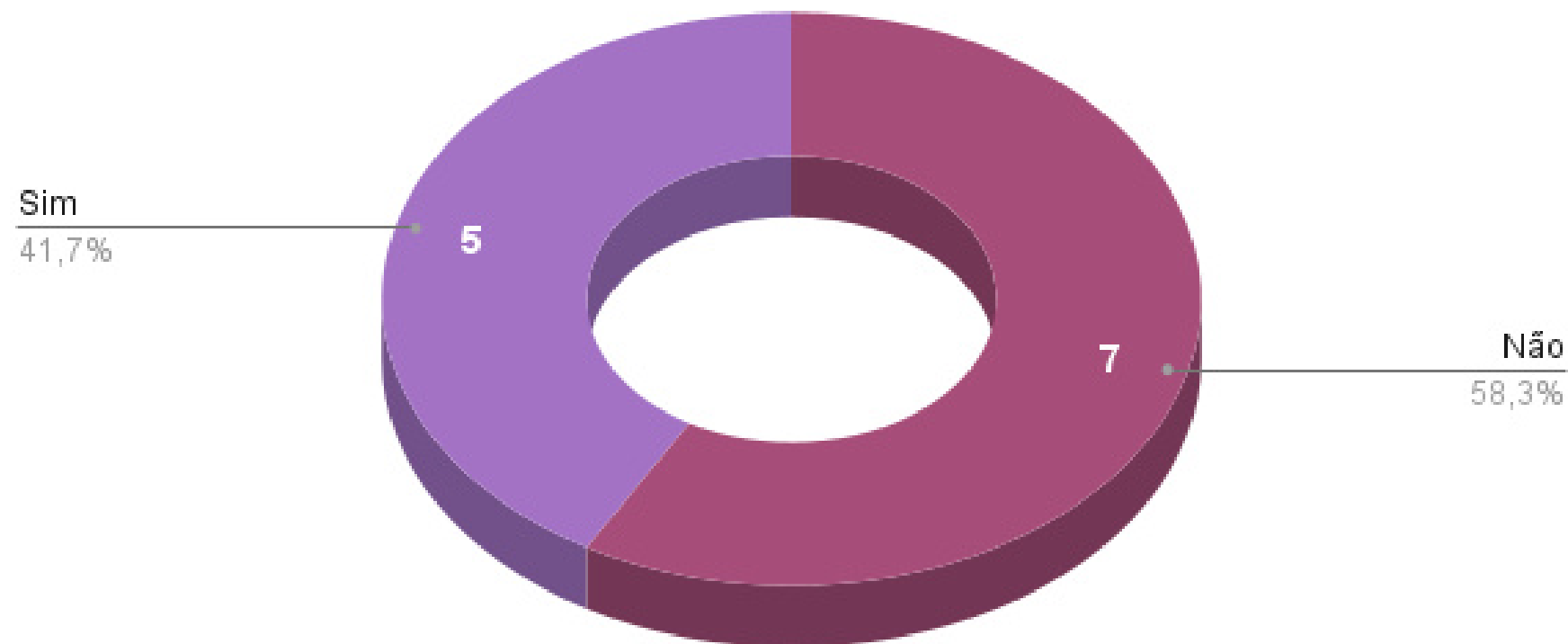
- **Fortaleza:** Manter o modelo organizacional alinhado com preferências
- **Eficiência:** Concentração matinal otimiza colaboração
- **Sustentação:** Manter flexibilidade como diferencial competitivo



TURNO
RECOMENDAÇÃO

A equipe demonstra clara preferência pelo período da **manhã (06h às 12h)**, com **75% dos integrantes optando por este horário**. Portanto, recomenda-se **concentrar demandas, alinhamentos** e reuniões preferencialmente no início ou durante esse turno, visando otimizar a interação entre as equipes e melhorar a fluidez nos processos de trabalho.

Desempenha atividades além das atribuições primárias



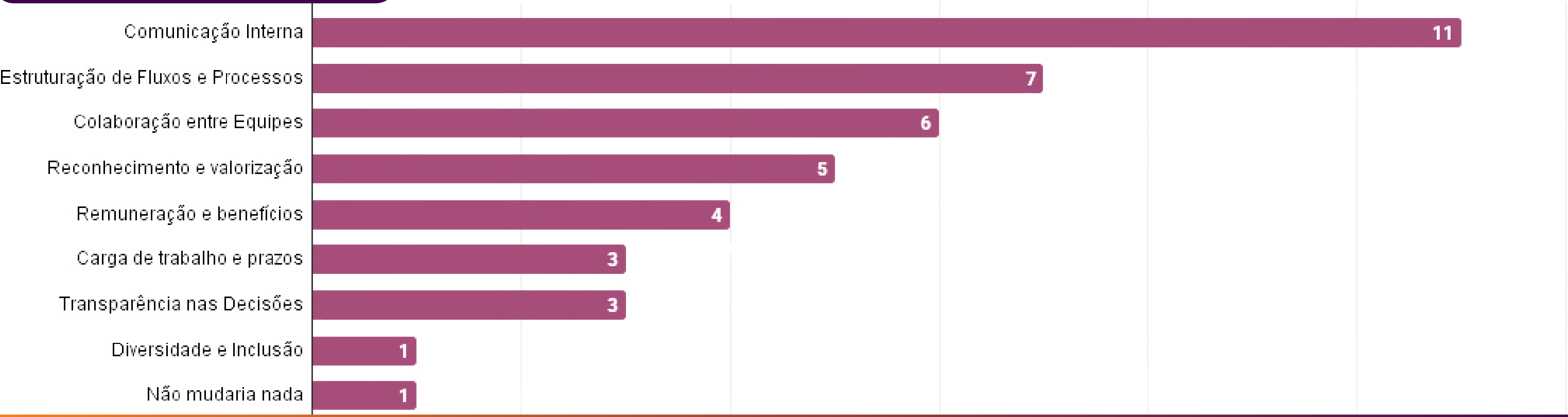
PONTO DE ATENÇÃO

Uma parcela relevante da equipe da Movimentos (mais de 40%) realiza atividades além de suas atribuições principais, frequentemente assumindo tarefas administrativas, de comunicação e operacionais. Esta versatilidade demonstra o espírito colaborativo da organização, mas também sinaliza possível sobrecarga e falta de delimitação dos papéis e responsabilidades.

Identificamos uma **sobreposição crítica entre funções táticas e estratégicas dentro da Movimentos**, gerando ambiguidade nos papéis. Quando integrantes em posições táticas executam atividades típicas de nível estratégico, **surgem frustrações relacionadas à remuneração inadequada e à participação limitada nos processos decisórios da organização.**

No contexto das atribuições secundárias, fica claro que a equipe trabalha de forma transversal, assumindo responsabilidades adicionais em eventos culturais, representações públicas e demandas emergenciais. **Esta dinâmica reflete uma cultura de colaboração horizontal, mas também revela sobreposições que podem comprometer a eficiência operacional.**

O que mudaria na organização

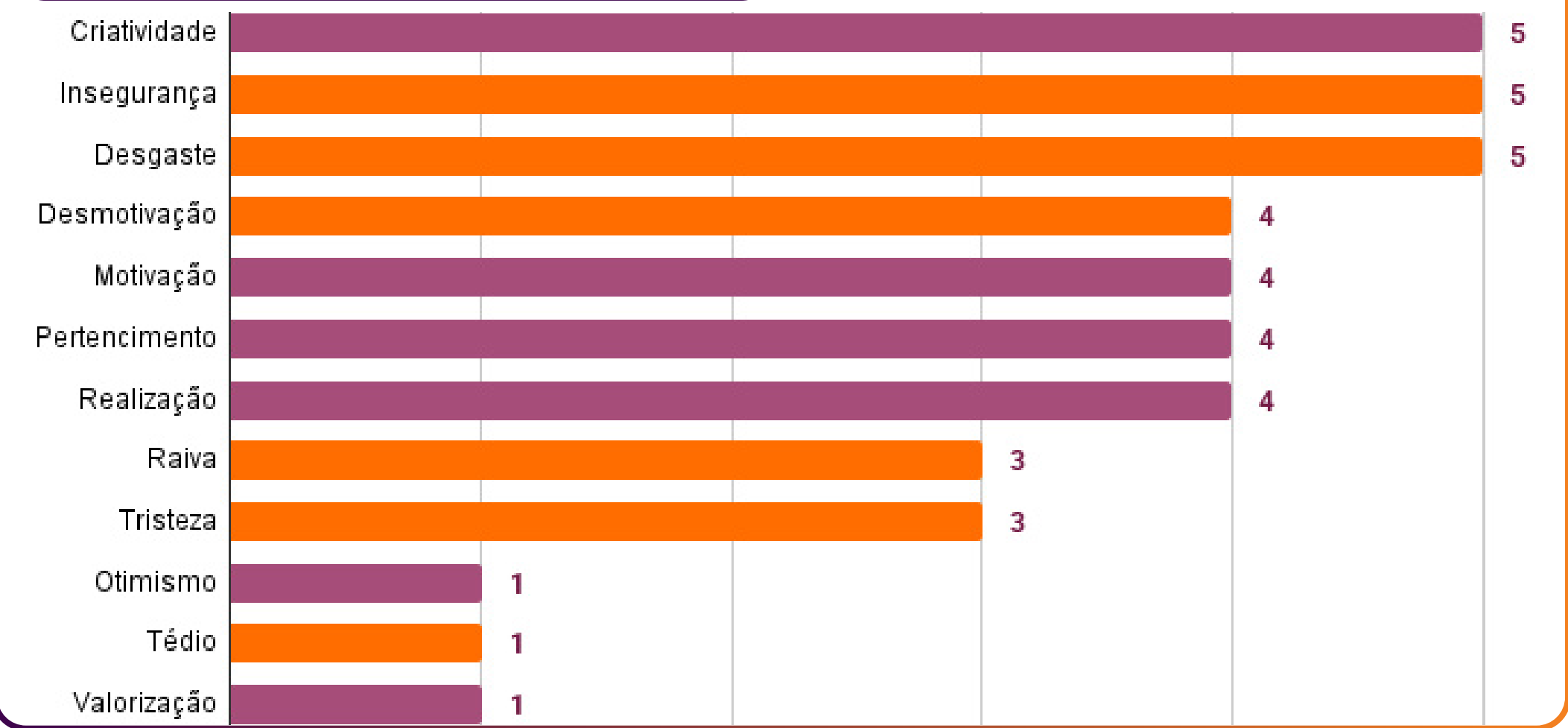


A análise dos dados revela dois desafios prioritários: **Comunicação Interna (11 votos)** e **Estruturação de Fluxos e Processos (7 votos)**. A **Colaboração entre Equipes** também surge como uma preocupação significativa **(6 votos)**, seguida por questões de **Reconhecimento e valorização (5 votos)** e **Remuneração e benefícios (4 votos)**. Estes cinco elementos constituem os principais focos que demandam intervenção imediata. Estes pontos se tornam mais evidentes quando observamos as preocupações com a **falta de reconhecimento** ou **salários não equivalentes**.

Um alerta crítico é que a falta de uma estrutura de fluxos e processos **pode acarretar um volume elevado de atividades e fazer com que a equipe opere em capacidade máxima**, representando risco significativo de **burnout** e **queda de produtividade**.

A comunicação interna ineficiente, combinada com a carga excessiva de trabalho e a falta de sistematização das demandas, **constitui pontos críticos que exigem atenção imediata**.

Principais emoções nos últimos 6 meses



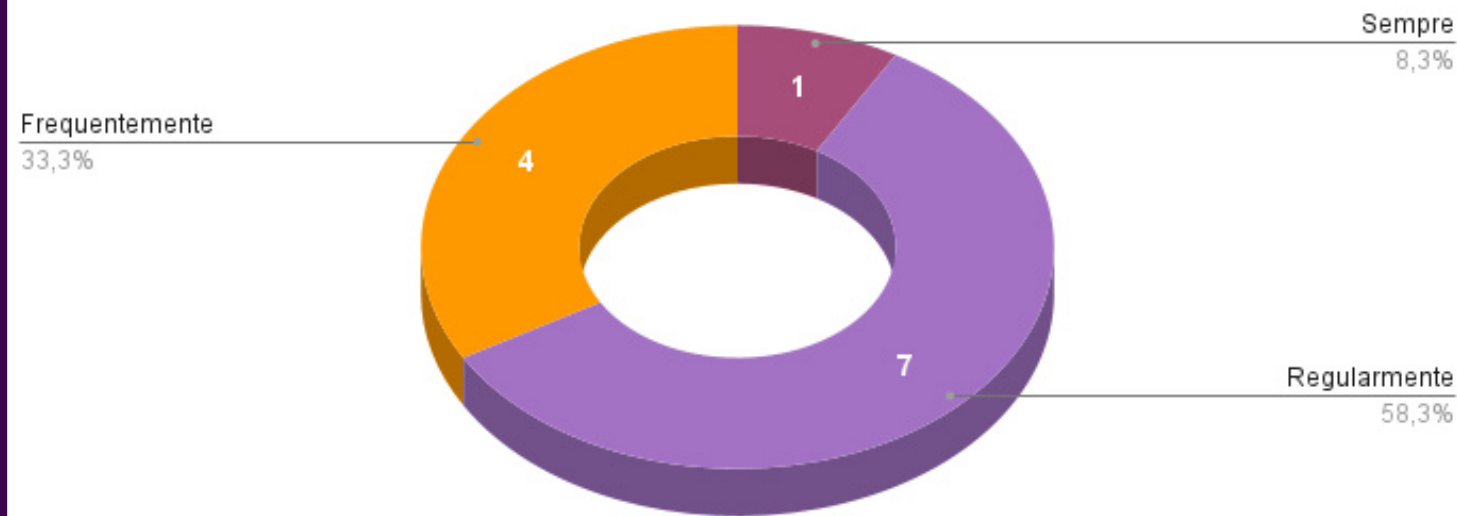
PRINCIPAIS PONTOS

- **Alerta crítico:** Os sinais de sobrecarga emocional evidenciados pela coexistência de desgaste e insegurança elevados;
- **Contradição estrutural:** A coexistência paradoxal entre criatividade elevada (5) e desgaste acentuado (5);
- **Intervenção sistêmica:** A configuração emocional identificada demanda implementação urgente de estruturas de suporte psicossocial
- **Potencial transformador:** A presença simultânea de emoções positivas significativas (criatividade, motivação, pertencimento, realização) constitui base sólida para converter o atual padrão de desgaste em sistema sustentável de alta performance.

PONTO DE ATENÇÃO

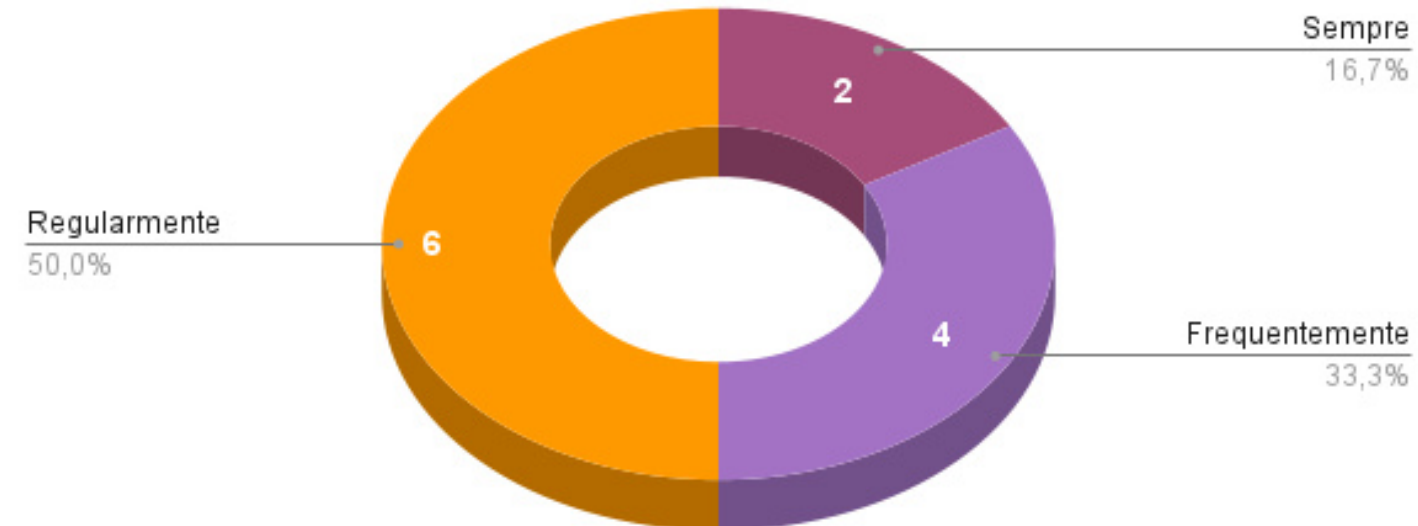
O mapeamento emocional revela uma dualidade significativa que merece atenção prioritária. A convivência de emoções positivas intensas com estados emocionais desafiadores em níveis equivalentes **sugere um ambiente organizacional paradoxal**. A presença simultânea de **criatividade** elevada (5) e **desgaste acentuado** (5) configura um padrão típico de organizações orientadas por propósito, onde o engajamento profundo com a missão **alimenta tanto a produtividade criativa quanto o esgotamento progressivo**. Esta configuração específica, quando analisada em conjunto com os níveis significativos de **insegurança** (5), indica um possível ciclo de alta performance seguido por **períodos de exaustão**, sem estruturas adequadas de recuperação e suporte.

Eu me sinto valorizado(a/e) e respeitado(a/e) pela organização



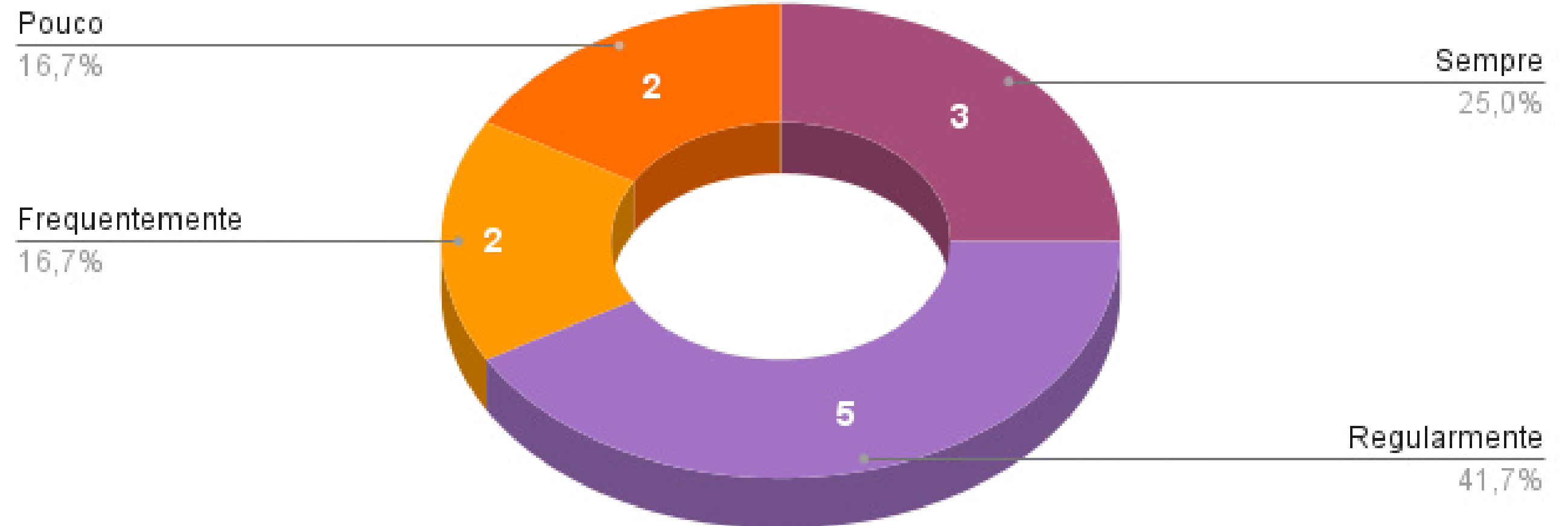
○ **percentual extremamente baixo de integrantes que se sentem "sempre" valorizados (apenas 8,3%)** indica uma falha crítica nos sistemas de reconhecimento e apreciação. **A maioria da equipe (58,3%) sente-se valorizada apenas "regularmente"**, sugerindo inconsistência nas práticas de feedback e reconhecimento. Esta inconsistência pode estar gerando um sentimento de invisibilidade e subapreciação, mesmo quando há contribuições significativas, resultando em desmotivação progressiva que afeta o engajamento a longo prazo.

Eu sinto que as minhas ideias e opiniões são ouvidas e levadas em consideração



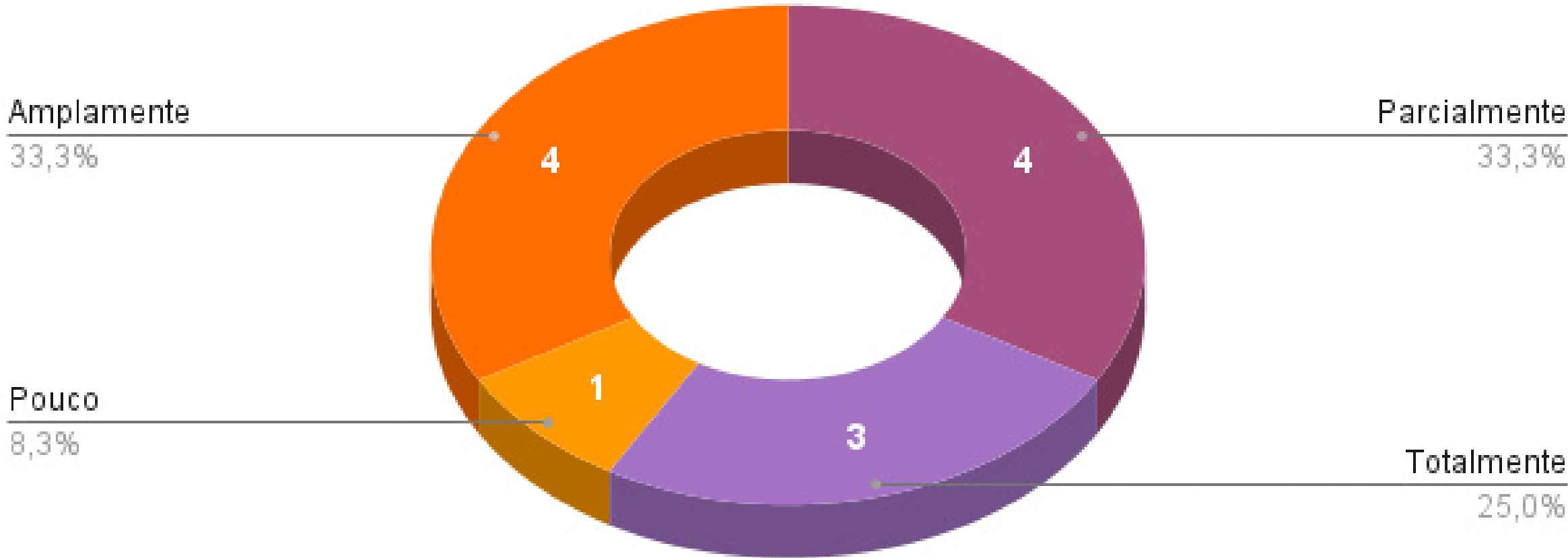
A distribuição dos dados mostra que metade da equipe (50%) sente que suas ideias são ouvidas **"regularmente"**, enquanto a outra metade (50%) se divide entre as categorias **"sempre"** e **"frequentemente"**. Esta configuração sugere oportunidades para melhorar os processos de participação e tomada de decisão. A percepção de escuta ainda limitada para parte significativa da equipe pode estar restringindo o aproveitamento pleno do potencial criativo e da inteligência coletiva da organização, **além de potencialmente contribuir para sentimentos de desvalorização em alguns integrantes.**

Eu me sinto seguro(a/e) para ser autêntico(a/e) e expressar quem eu sou no ambiente de trabalho.



Os dados revelam que uma parcela significativa **(16,7%) sente pouca liberdade** para expressar-se autenticamente, enquanto menos da metade **(41,7%) sente esta segurança apenas "regularmente"**. Esta configuração sugere um clima organizacional que pode inibir a expressão genuína de ideias e sentimentos, limitando a criatividade, a inovação e a resolução efetiva de conflitos. **A falta de segurança pode estar contribuindo para o acúmulo de tensões** não resolvidas e para o desgaste emocional identificado em outras partes do diagnóstico.

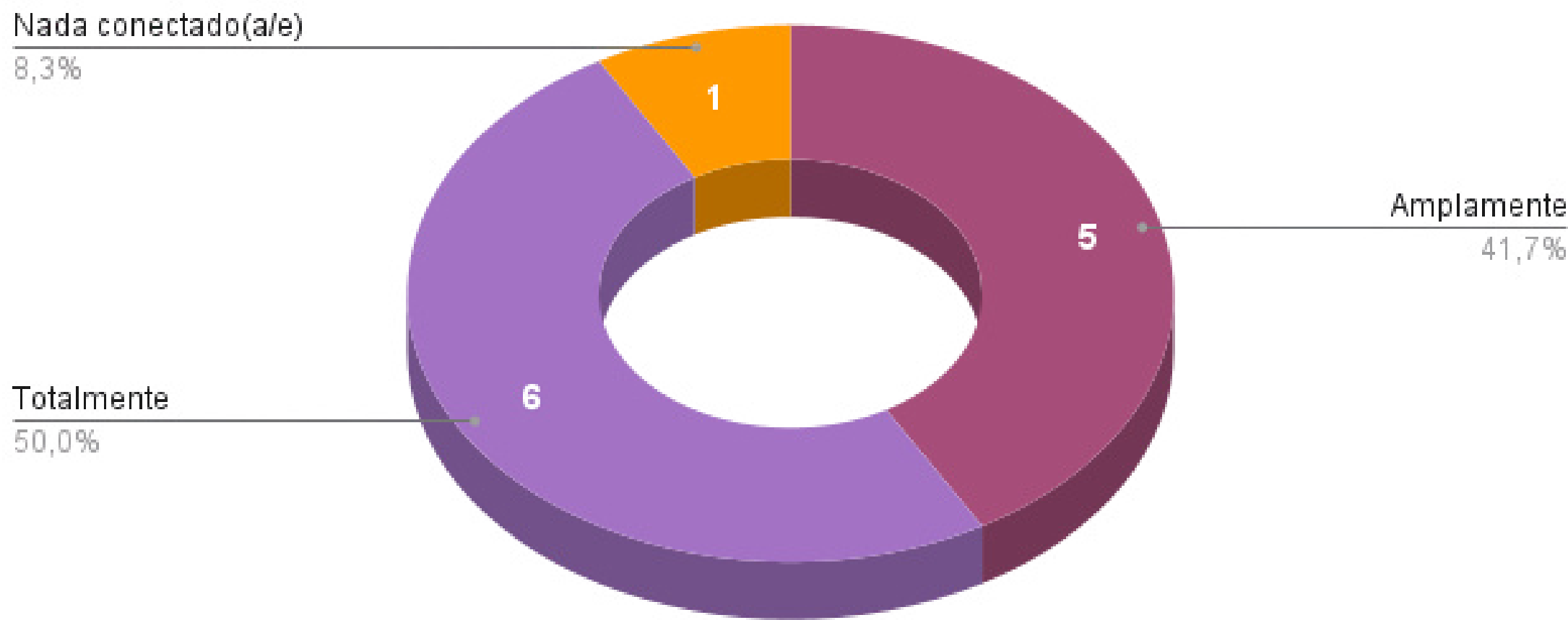
Eu sinto que as políticas e práticas da organização são justas e equitativas.



O baixíssimo percentual de integrantes que percebem as políticas organizacionais como "**totalmente**" justas (apenas 25%) revela uma dissonância significativa entre os valores declarados e as práticas institucionais. Esta percepção de injustiça ou parcialidade nas políticas pode estar minando a confiança na liderança e alimentando sentimentos de insegurança. A contradição entre o alto alinhamento com valores (91,7%) e a baixa percepção de justiça nas políticas (25%) configura uma dissonância cognitiva que pode levar a:

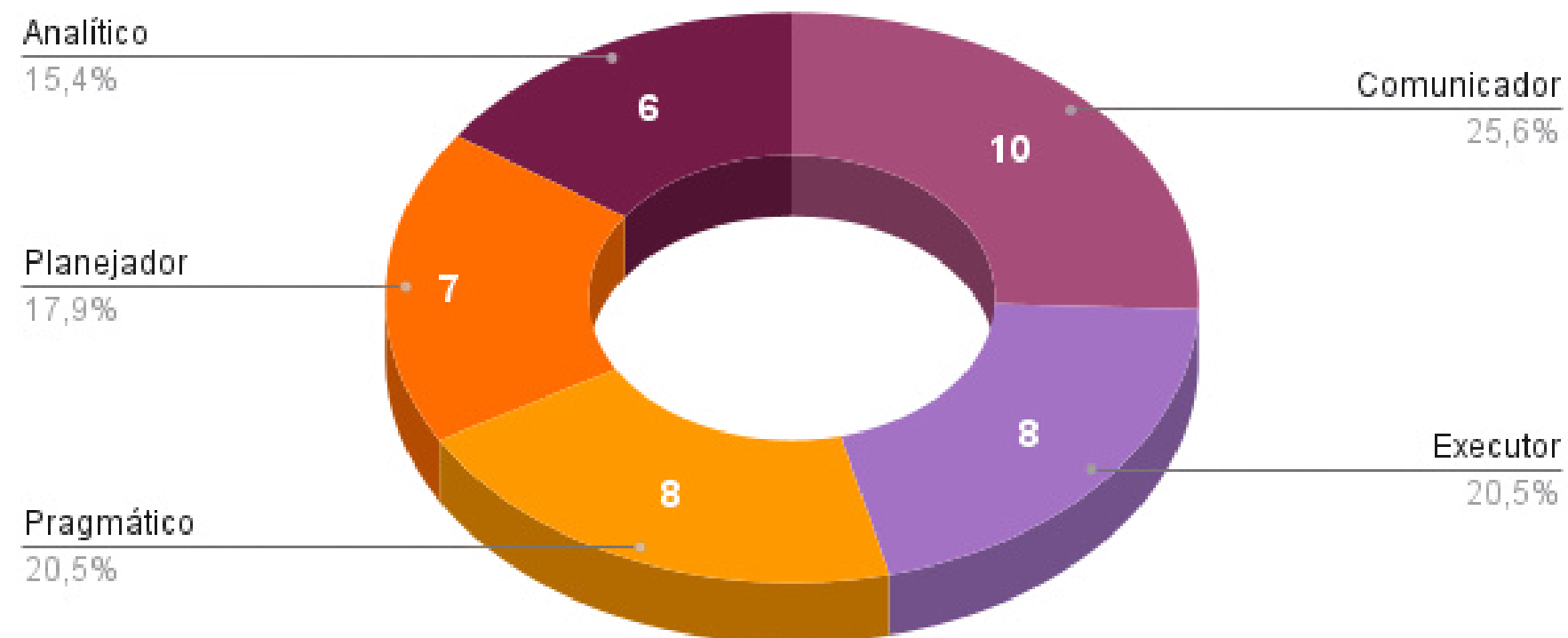
- Erosão progressiva da confiança institucional
- Desengajamento seletivo e rotatividade silenciosa
- Desequilíbrio entre propósito e sustentabilidade
- Fragmentação cultural e desenvolvimento de subculturas protetivas

Eu me sinto conectado(a/e) aos valores e propósito da organização.



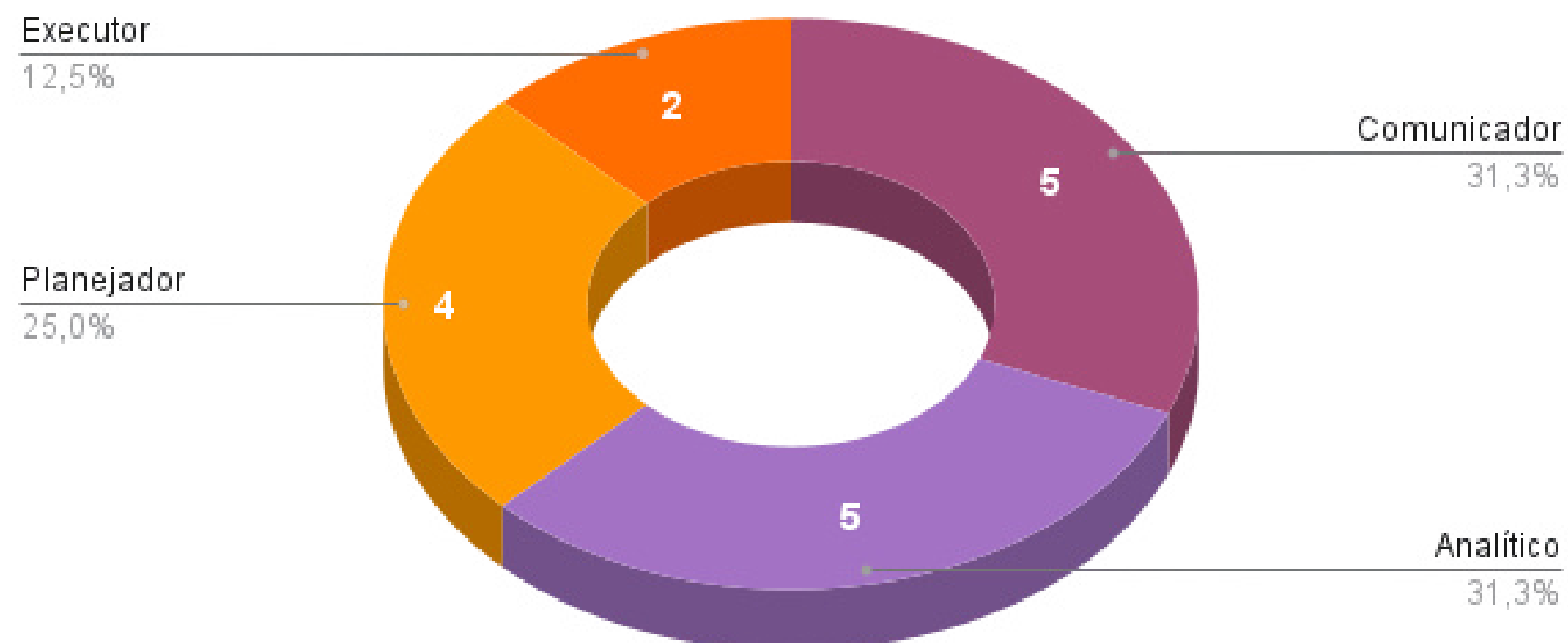
O alto índice de conexão com os valores organizacionais (91,7%) representa um ativo estratégico valioso e uma base sólida sobre a qual construir transformações. Este alinhamento axiológico indica que os integrantes compartilham profundamente do propósito e da missão da organização, o que explica sua permanência e engajamento apesar dos desafios identificados em outras dimensões. Porém, este recurso não é inesgotável e pode ser progressivamente erodido se não for nutrido por práticas concretas que traduzam estes valores em experiências positivas no cotidiano.

Perfis mais fáceis de se trabalhar



A preferência pelo **perfil Comunicador (25,6%)** como mais facilmente colaborativo revela uma equipe que valoriza narrativa, articulação e capacidade de síntese - competências alinhadas com a missão de incidência política e transformação social da organização. A valorização equivalente dos **perfis Executor e Pragmático (ambos 20,5%)** indica equilíbrio saudável entre orientação para resultados concretos e busca por soluções eficientes.

Perfis mais difíceis de se trabalhar



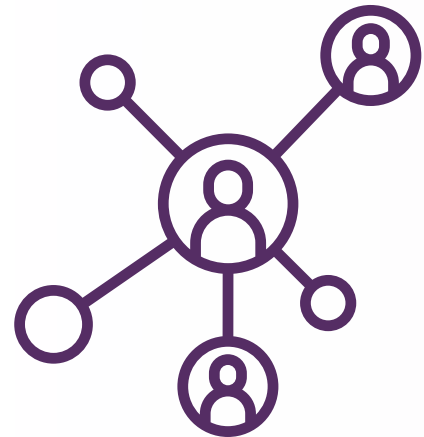
O paradoxo mais significativo identificado **é a contradição do perfil Comunicador**: simultaneamente o mais valorizado (25,6%) e o mais desafiador (31,3%). Esta dualidade revela tensão estrutural fundamental na dinâmica organizacional.

Decodificação do Paradoxo Comunicador:

Valorização: Reconhecimento da importância da comunicação para impacto

Resistência: Frustração com processos comunicativos ineficientes

Ponto Fortes e Destaques



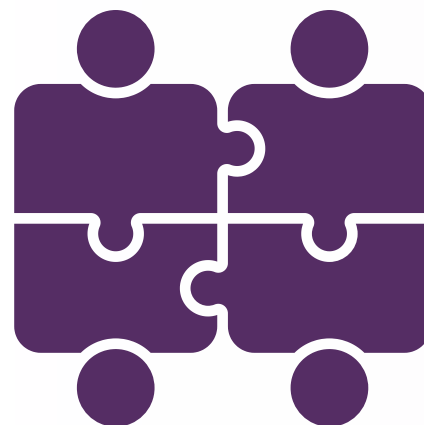
- **Equipe com alta capacidade de autogestão**

A equipe demonstra notável maturidade em autogestão, organizando rotinas, adaptando horários e equilibrando demandas sem necessidade de controle rígido. Este patrimônio cultural da organização favorece a criatividade, autonomia e motivação intrínseca em um ambiente onde o trabalho flexível exige responsabilidade.



- **Flexibilidade de jornada como diferencial**

A flexibilidade permite que cada pessoa da equipe encontre seu melhor ritmo, proporcionando melhor equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esta característica é altamente valorizada pela equipe e representa uma vantagem competitiva para a organização.



- **Diversidade de perfis e interesses**

A riqueza da equipe está na pluralidade de perfis. Há pessoas realizadas na criatividade (audiovisual, design, escrita), outras que preferem planejamento estratégico ou trabalho burocrático, e aquelas motivadas por incidência política e formação. Este mosaico de interesses fortalece a Movimentos como organização multifacetada.

Ponto Fortes e Destaques



- **Forte conexão com impacto social**

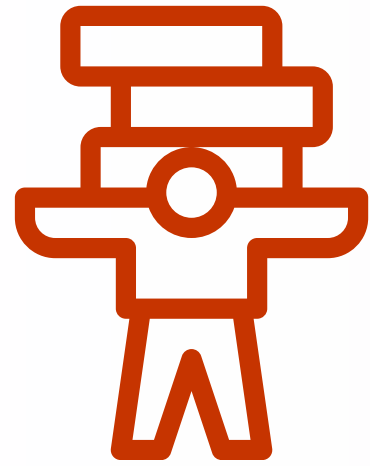
A motivação da equipe vincula-se principalmente ao reconhecimento externo do trabalho e ao impacto social gerado. Este ativo valioso funciona como poderoso elemento de retenção de talentos e sustenta o engajamento mesmo frente a desafios estruturais.



- **Cultura de colaboração e horizontalidade**

A Movimentos cultiva colaboração intensa e horizontalidade que favorecem o engajamento coletivo e o sentimento de pertencimento. Esta característica é essencial para organizações que trabalham com incidência política e transformação social.

Pontos Críticos de Atenção na Gestão de Pessoas



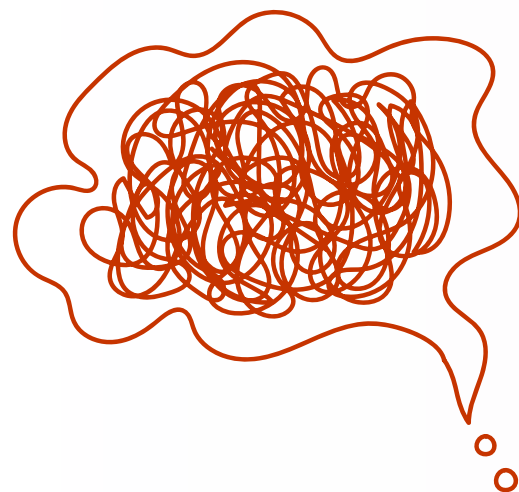
- **Gargalos operacionais e sobrecarga em áreas críticas**

Foram encontrados gargalos em cinco áreas principais: comunicação interna deficiente, gerenciamento inadequado de prazos, falta de transparência nos papéis, ausência de governança formal para conflitos e concentração excessiva das atividades de captação. A sobreposição entre funções estratégicas e operacionais, especialmente nas áreas de Comunicação e Audiovisual, cria filas de espera e dificulta a priorização efetiva.



- **Discriminação e comportamentos machistas**

Foram identificados relatos de comportamentos machistas e discriminatórios por parte de alguns homens da equipe. Esta situação ultrapassa o âmbito interpessoal e compromete tanto o ambiente quanto a produtividade da equipe, exigindo intervenção estruturada e urgente.



- **Risco de burnout e adoecimento**

O eixo de Cultura/Eventos apresenta jornadas extensas devido ao acúmulo de coordenação e execução de campo, gerando risco de burnout e queda na qualidade das entregas. Há registros de licenças por adoecimento e desgaste emocional associados às ambiguidades de papel, indicando que os desafios estruturais já afetam a saúde dos integrantes.

Pontos Críticos de Atenção na Gestão de Pessoas



- **Distribuição desigual de responsabilidades**

A carga de trabalho é distribuída desigualmente. Enquanto algumas pessoas relatam flexibilidade e ausência de sobrecarga, outras apontam jornadas extensas, trabalho em finais de semana e impossibilidade de complementar renda devido ao volume de trabalho. Funções estratégicas e de captação tendem a acumular maior pressão, enquanto funções de apoio e execução apresentam maior fluidez.



- **Fragilidade na sustentabilidade financeira**

A dependência de poucas pessoas para captação de recursos e a imprevisibilidade desse processo comprometem a sustentabilidade financeira e aumentam a pressão sobre estes indivíduos-chave, criando um risco significativo para a continuidade operacional.

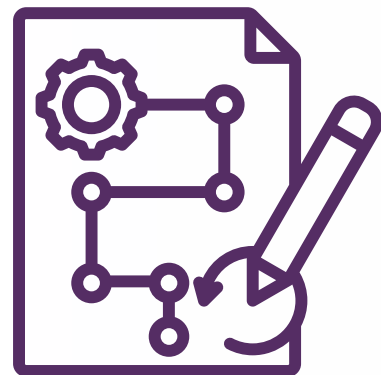


- **Subaproveitamento de potenciais**

A falta de transparência sobre papéis impede o aproveitamento total de alguns talentos, enquanto sobrecarrega outros com tarefas que não necessariamente se alinham às suas preferências. Esta situação prejudica tanto o desenvolvimento profissional quanto a eficiência organizacional.



Recomendações Estratégicas Detalhadas



1. Redesenho Organizacional

1.1 Mapeamento de Funções: Criar um mapa de funções oficial, definindo claramente atribuições primárias e colaborações extras para cada cargo.

1.2 Separação de Papéis: Definir donos de processo por eixo e separar estratégia de operação, especialmente nas áreas mais sobrecarregadas.

1.3 Gestão de Captação: Estruturar um pipeline de editais com responsáveis claros e treinar mais pessoas em captação de recursos.



2. Desenvolvimento de Políticas de Gestão de Pessoas

2.1 Política Antidiscriminatória: Formalizar uma política antidiscriminatória com um código de conduta construído de forma participativa.

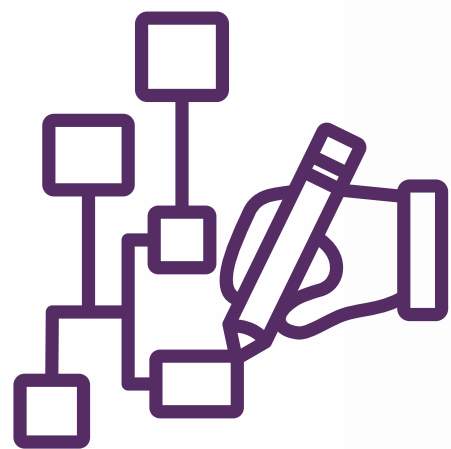
2.2 Gestão de Jornada: Definir limites claros de jornada, especialmente em eventos, garantindo compensação de horas e política de folgas pós-eventos intensos.

2.3 Desenvolvimento Profissional: Desenvolver trilhas de crescimento e oferecer formações em áreas de interesse declaradas.





Recomendações Estratégicas Detalhadas



3. Melhoria de Processos e Metodologias

3.1 Aprimorar o sistema visual de gestão com limites de trabalho em andamento para prevenir sobrecarga.

3.2 Aplicar a comunicações, eventos e captação, trazendo transparência sobre responsabilidades e autoridades decisórias.

3.3 Otimização de Reuniões: Reduzir reuniões longas com pauta prévia e síntese final de decisões.



4. Desenvolvimento de Lideranças

4.1 Treinamento em Liderança Humanizada: Investir em comunicação não violenta, mediação de conflitos e práticas de feedback construtivo.

4.2 Preparação para Sucessão: Fortalecer tanto lideranças atuais quanto emergentes, preparando a organização para renovação de quadros.



5. Monitoramento de Bem-estar e Desempenho

5.1 Check-in Emocional: Implementar check-in quinzenal com semáforo de carga para monitoramento de bem-estar.

5.2 Avaliações de Desempenho: Desenvolver sistema de feedback multidirecional para avaliação contínua e ajustes.

5.3 Indicadores de Acompanhamento: Monitorar cumprimento de prazos, índice de retrabalho, carga em períodos de pico e satisfação da equipe.

Recomendações - Medidas Prioritárias de Mitigação

As necessidades da equipe são evidentes: implementar maior transparência e agilidade na revisão da estrutura organizacional, além de investir em medidas estruturadas para mapear e aperfeiçoar os processos internos da organização.



1. Implementar rituais semanais de alinhamento por eixos para reduzir ruídos de comunicação, garantindo transparência e consistência nas informações compartilhadas entre todos os membros da equipe.

2. Estabelecer critérios objetivos para classificação de urgências e padronizar briefings e checklists operacionais, diminuindo pressão desnecessária e minimizando retrabalho em todas as áreas da organização.

3. Desenvolver escalas para distribuição de responsabilidades em períodos de pico e instituir processo formal de mediação para conflitos relacionados a discriminação, garantindo equilíbrio de carga e ambiente seguro.

4. Implementar um sistema de monitoramento contínuo com templates padronizados para reporte de indicadores, check-ins semanais breves e acompanhamento de incidentes reportados, prevenindo sobrecarga silenciosa e assegurando efetividade das intervenções.

Estas medidas não apenas mitigarão os riscos identificados, mas também fortalecerão os diferenciais positivos da organização, como o forte propósito compartilhado e a capacidade de autogestão da equipe, criando condições para um crescimento sustentável e saudável no médio e longo prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nossa análise identifica a Movimentos como uma organização com importantes ativos estratégicos: **uma equipe com excepcional capacidade de autogestão, diversidade de perfis profissionais que enriquece o trabalho colaborativo, e um forte vínculo com o impacto social gerado.** Estes elementos formam um valioso capital organizacional que deve ser preservado e potencializado.

Contudo, a instituição enfrenta desafios estruturais que comprometem sua eficácia operacional e o bem-estar dos integrantes: gargalos críticos em áreas essenciais, comportamentos discriminatórios, alto risco de esgotamento profissional e distribuição desigual de responsabilidades entre os membros da equipe.

A implementação das recomendações propostas, de forma incremental e participativa, permitirá à Movimentos equilibrar sua identidade colaborativa com a necessária estruturação de processos. Recomendamos manter os princípios de horizontalidade e a cultura de engajamento coletivo, integrando mecanismos que garantam maior clareza funcional, previsibilidade operacional e atenção ao bem-estar profissional.

Recomendamos o compartilhamento deste diagnóstico com a equipe, **usando-o como base para um processo colaborativo de desenvolvimento de soluções.** Assim, as capacidades de autogestão e o compromisso com a transformação social servirão como catalisadores efetivos para as adaptações necessárias.

humma+

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL HUMANIZADO

HUMANIZANDO
PESSOAS, IMPACTANDO
VIDAS

NOSSOS CONTATOS

 www.hummamais.com.br

 contato@hummamais.com.br

 (71) 99982-1056

 @hummamais

 humma+