A propósito da **Minuta de aviso aos associados para Contratação de espaço e equipa técnica**.

As redes, as dinâmicas colaborativas entre organizações e as novas formas de trabalho

Desde a sua fundação que a Rede DLBC Lisboa tem vivido um percurso relativamente atribulado, experienciado de forma muito diferenciada pelos seus membros e marcado por várias tensões internas e externas que têm condicionado a sua acção de Rede para O Desenvolvimento Local de Base Comunitária.

Base comunitária, para inglês ver

Das tensões externas que influenciaram a actuação da Rede DLBC Lisboa nos últimos dois anos, a mais gravosa resultou do facto dos gestores dos fundos públicos alocados à implementação de estratégias de Desenvolvimento Local de Base Comunitária terem abandonado quer a própria "base comunitária" e as implicações que essa referência comporta quer ainda o potencial de inovação que esteve presente na reformulação do programa Leader que introduziu uma nova relação dos projectos a apoiar com a participação das populações locais.
A expectativa que o DLBC poderia ir além da "capacitação das organizações locais dos BIP – ZIP" e impulsionar uma lógica participativa a e de auto-organização das populações locais foi totalmente abalada aquando das negociações com a Secretaria de Estado do Desenvolvimento e Coesão e foram totalmente arrasadas com o SI2E, primeira iniciativa a ser implementada pelos GAL não-rurais, que não passa de uma modalidade, entre outras, de financiamento convencional da iniciativa empresarial.

Rede, rede de redes, rede de membros e associação

As tensões internas no seio da própria Rede DLBC, que resultam de perspectivas e visões diferentes sobre os objectivos e o seu modo de funcionamento, perspectivas naturais e perfeitamente legítimas, têm sido geridas de forma a evitar que pelo menos no plano interno as expectativas iniciais que animaram dezenas de organizações fossem clarificadas. Como se pode depreender das práticas concretas verificadas nos últimos dois anos, as expectativas e as motivações foram elas também muito diferenciadas:

- membros da rede cuja motivação principal foi o acesso aos fundos DLBC. Desta categoria podemos ainda distinguir os que se inscreveram e são membros da Associação que dá suporte legal à Rede numa base preventiva (os que acautelam a hipótese dos fundos serem reservados aos membros ou ser valorizada a condição de membro para a sua atribuição); de uma forma geral podemos admitir que se encontram desiludidos e numa atitude de espera pessimista;
- membros da rede cuja motivação principal, tendo também expectativas no acesso vantajosos aos fundos, radica na possibilidade de encontrarem parceiros e metodologias de cooperação, na futura aplicação dos fundos DLBC. Estão interessados na lógica de rede, mas em torno do DLBC. Participam condicionando as interacções a essa lógica. Revelam algum desapontamento face ao investimento de tempo realizado e aos resultados obtidos;
- membros da rede que independentemente dos Fundos DLBC, entendem que a Rede em si mesma constitui uma base de cooperação única, com elevado potencial e estabelecem redes dentro da Rede em torno de temas ou objectivos convergentes. Participam e acolhem propostas concretas de cooperação e de trabalho conjunto. Admitem que a cooperação realizada em âmbitos de interesse comum pode facilitar, atendendo à aprendizagem realizada em comum, formas de cooperação dinâmicas e criativas em torno dos Fundos DLBC.

Esta matéria é relevante porque a consciência dessas diferenças implicava na óptica de **uma batalha para uma Rede forte, como rede**, o envolvimento dos seus membros em todas as funções de co-animação do colectivo e consequentemente uma lógica de auto-organização de base matricial (ver proposta da Caixa de Mitos em 2016). Porque esta acabou por não ser adoptada por opção ou omissão, prevaleceu o modelo vertical e hierarquizado intrínseco ao perfil associativo (Direcção, Órgãos sociais, Assembleia Geral) que de instrumental, passou a estrutural nas formas de governança da rede.

No fundo, a par da progressão das relações e expectativas entre os membros, foi-se cimentando um quadro de poder e de responsabilidades que deveria ser apenas instrumental da gestão dos interesses comuns e que pretende agora consolidar-se através da instalação dos meios técnicos para o exercício da função GAL – Grupo de Acção local.
Seria pois a boa ocasião para reajustar o quadro de relações a uma perspectiva de desenvolvimento da Rede indo ao reencontro das expectativas iniciais.

Uma Rede Colaborativa e Auto-gerida é possível

Para organizar os meios técnicos da função GAL há que ter em conta vários princípios, objectivos e métodos que nos fortaleçam como projecto de desenvolvimento sustentável e solidário:

- a dinâmica central e prioritária deveria ser a animação de Rede e das comunidades locais e não os serviços técnicos aos financiadores. Os dois têm que coabitar, mas os recursos existentes são da Rede e para a Rede, para favorecer a sua missão e não para controlar a rede em nome dos financiadores. Desta visão resultam perfis profissionais e lógicas de animação mais exigentes e menos focados na lógica dos técnicos de projectos. O que seria desejável era uma Equipa de Animação criativa, diversificada, com capacidade de acrescentar mais – valias às entidades no trabalho com as populações locais;

- sendo imposta a condição de assalariado aos membros da equipa técnica (não sendo possível no quadro do financiamento FSE a figura da prestação de serviços pelas entidades membros da Rede, que seria a relação ideal) importa que esta matéria seja gerida tendo em conta os novos desafios do trabalho assalariado, numa fase de "uberisação da economia" e de fronteiras muito difusas entre o trabalho assalariado e o trabalho independente. A precariedade que atinge os técnicos de muitas organizações que funcionam por projectos, não pode ser aqui replicada *tout court*. As modalidades alternativas que a Economia Social e Solidária pode proporcionar, não devem ser postas de lado. A referência participativa e colaborativa que está patente na denominação DLBC, pode também aqui ter aplicação fomentando soluções de trabalho colaborativo e de igualdade de estatutos e condições. A questão que se coloca, na sociedade em geral é antes de mais a de ajustar as novas relações e as dinâmicas do trabalho assalariado a uma perspectiva de sustentabilidade, de igualdade e de solidariedade. A proposta neo-liberal de privilegiar as relações de trabalho na base das funções competitivas, do trabalho independente e do empreendedorismo, não é pois aceitável. Em alternativa, já não falando das cooperativas de trabalho, das bolsas de técnicos para agrupamentos de empregadores da ESS e de outras hipotéticas soluções, pode-se solicitar aos membros da Rede que cedam mediante uma licença sem vencimento, técnicos que serão incorporados na Equipa DLBC, mantendo o vínculo com a entidade de origem e funcionando durante o período do projecto DLBC numa lógica de membro de Unidade de Missão. Ou seja, são membros de entidades que durante um período de tempo funcionam juntos com uma missão específica.

- a visão global da organização de recursos da Unidade de Missão enquadra-se nos princípios da economia social e solidária ou seja, na equidade e transparência, pelo menos: **salários iguais para todos os trabalhadores** quando tal é possível e desejável (e que será aqui o caso); **horizontalidade das funções e dos estatutos** (homogeneidade e valorizações das especializações na equipa); **direitos iguais**, com direito a voto na base de uma mulher / um homem um voto; **coordenação rotativa** e em função da auto-organização da equipa; participação nas

reuniões e nas actividades da Unidade de Missão **de representantes dos "destinatários das acções"** e **auditorias colaborativas** e entre pares com entidades do Intergal.

Um processo que nos orgulhe a todos

Do atrás enunciado que remete para o **quem** e **para o quê** resulta também, no que ao **como** diz respeito, que o processo de constituição da Equipa DLBC seja transparente e reforce a Rede como corpo solidário.
O processo e as suas fases:

1º constituição de um colectivo de associados para a gestão dos Recursos Humanos; este grupo pode funcionar para todas as questões relacionadas com técnicos, peritos, júris, avaliadores, colaboradores e não apenas para esta matéria específica da Equipa Rede DLBC Lisboa;

2º afirmação do princípio de que todo e qualquer recrutamento deverá ser realizado no quadro deste processo aberto e transparente;

3º divulgação de um apelo às entidades com possibilidades e interesse na cedência temporária de técnicos ao seu serviço para a Equipa Rede DLBC Lisboa, para indicação de nomes e de propostas;

4º avaliação prévia por um júri independente composto 3 pessoas identificadas por SORTEIO na seguinte base: 1 de entre os membros da direcção; 1 de entre os membros dos órgãos sociais e 1 de entre os membros da Rede (de entre os 3 membros poderá ser eleito um coordenador do júri). Ao júri caberá realizar uma avaliação curricular, entrevistas individuais e colectivas com os candidatos.

5º A proposta do júri será apreciada em reunião de direcção da Associação Rede DLBC Lisboa . Caso exista uma divergência profunda entre a proposta do júri e a posição da direcção o assunto deverá ser remetido para a Assembleia Geral.

Esta é a visão de continuidade da Caixa de Mitos que, mais uma vez, declara a sua disponibilidade para partilhar, aprender e agir para o fortalecimento da Rede DLBC Lisboa e das redes colaborativas de uma forma mais geral.

Carlos Ribeiro | Caixa de Mitos – 9 de Julho de 2017