



Recomendações dos FLAG do sudoeste da Europa:

Competências e recursos das equipas FLAG

As pessoas que impulsionam o Desenvolvimento Local Orientado pela Comunidade podem ser consideradas o recurso mais importante em que o programa assenta. O trabalho de um Grupo de Ação Local de Pesca (FLAG) deve ir além da mera atribuição de subsídios. O seu valor acrescentado traduz-se numa equipa com experiência que consegue criar projetos que nunca se concretizariam caso fosse seguida uma abordagem descendente (chamada *top-down*). Por conseguinte, é fundamental garantir que a equipa que está no terreno é a equipa certa para assegurar que as estratégias FLAG são bem sucedidas no que toca a fazer a diferença junto das comunidades locais.

Em setembro de 2014, as autoridades de gestão da Rede Europeia das Zonas de Pesca (FARNET) e do Eixo 4 promoveram o encontro de 40 representantes dos FLAG de França, Espanha e Portugal com vista a debater as lições aprendidas durante o primeiro período de execução das estratégias de desenvolvimento local ao abrigo do Eixo 4 do Fundo Europeu das Pescas (FEP). As recomendações apresentadas abaixo foram o resultado do trabalho de grupo que analisou os êxitos e as falhas das equipas FLAG (tanto a nível do pessoal como das administrações dos FLAG) no período 2007-2013.

Competências e recursos do pessoal dos FLAG

É fundamental que o pessoal afeto a um Grupo de Ação Local de Pesca (FLAG), sendo responsável pelo funcionamento quotidiano e pela animação¹ do grupo, tenha a experiência, a capacidade de trabalho e os recursos necessários para obter resultados. Os FLAG presentes no encontro propuseram que o pessoal dos FLAG necessita das seguintes competências e experiência:



Experiência

- Experiência no domínio do desenvolvimento territorial sustentável
- Conhecimento do setor das pescas
- Conhecimento do território local
- Experiência técnica para apoiar o desenvolvimento de projetos
- Conhecimento da legislação e dos regulamentos relevantes
- Capacidade administrativa para gerir fundos públicos (UE)

¹ A «animação» é um dos aspetos principais do trabalho dos FLAG, sendo um elemento central para o valor acrescentado que pode ser obtido através da execução de estratégias de desenvolvimento a nível local e por parte das populações locais. Envolvendo o contacto direto com os indivíduos da comunidade, a animação visa criar e apoiar novas ideias que podem transformar-se em projetos concretos e contribuir para beneficiar a comunidade local.

Competências

- Fortes competências em termos de comunicação: capacidade de ouvir e compreender; paciência e objetividade; competências no domínio da negociação e da liderança.
- Capacidade para trabalhar numa abordagem ascendente (chamada *bottom-up*): trabalho de equipa; trabalho em rede; imaginação para novas soluções; capacidade de motivar terceiros.
- Dinamismo e empenho no que toca a fazer a diferença: pessoas de bom trato; disponíveis; flexíveis.
- Credibilidade e legitimidade na comunidade
- Carta de condução e mobilidade

Reunir pessoas experientes em todas estas matérias e com as competências necessárias para comunicar ideias e motivar a comunidade local a agir constitui um desafio para uma equipa pequena. Na verdade, foram vários os FLAG que sublinharam a importância de canalizar os recursos específicos necessários para dar formação ao pessoal em matéria de competências de comunicação, uma vez que em muitos casos não é exequível integrar um especialista em comunicação na equipa FLAG. Ao mesmo tempo, gerir fundos públicos exige que se dê atenção a procedimentos rigorosos e transparentes. Os FLAG identificaram as seguintes tarefas como sendo as principais tarefas diárias, acrescentando uma estimativa dos recursos necessários em termos de pessoal para executar as referidas tarefas, expressa em equivalentes de tempo inteiro (ETI):

Ações e recursos - Pessoal:

- Animação / mobilização da comunidade	0,5 ETI	→ 3 empregados (do pessoal) a tempo inteiro
- Apoio ao desenvolvimento de projetos	0,5 ETI	
- Análise e seleção de projetos	0,5 ETI	
- Trabalho em rede e cooperação	0,3 ETI	
- Comunicação	0,3 ETI	
- Monitorização e avaliação	0,2 ETI	
- Gestão e coordenação	0,2 ETI	
- Administração	0,5 ETI	

O trabalho dos FLAG varia de país para país e de FLAG para FLAG dependendo dos procedimentos definidos a nível nacional ou regional, bem como dos objetivos do FLAG, do orçamento que cada grupo tem para gerir e dos indivíduos envolvidos. As recomendações apresentadas representam um resumo dos debates realizados em Barcelona, em que três dos quatro grupos de trabalho recomendaram como número de empregados (do pessoal) 3 equivalentes a tempo inteiro, ao passo que o outro grupo de trabalho recomendou 5 equivalentes a tempo inteiro.

Competências e recursos dos membros dos FLAG

Os membros da administração dos FLAG são responsáveis pela condução da estratégia de desenvolvimento local e desempenham um papel fundamental enquanto embaixadores dos FLAG e enquanto especialistas nos respetivos setores. Os membros da administração são responsáveis pela tomada de decisão no que diz respeito aos projetos selecionados para apoio financeiro e, nesse sentido, necessitam de estar perfeitamente conscientes dos objetivos do FLAG e de ser representativos da comunidade local. Os FLAG do sudoeste da Europa propuseram que, conjuntamente, os membros da administração dos FLAG devem oferecer:

Fundamental

- Disponibilidade e empenho
- Experiência e reconhecimento no âmbito do setor das pescas local
- Representatividade e influência em diferentes setores da comunidade local
- Capacidade para comunicar os objetivos do FLAG e as oportunidades à comunidade, bem como para fomentar o diálogo e o intercâmbio

Ideal

- Vasto leque de experiência, competências e conhecimentos relevantes
- Equilíbrio entre homens e mulheres, jovens e veteranos
- Neutralidade política
- Pessoas com mente aberta, curiosas e com uma visão holística
- Conhecimento do território
- Pessoas participativas e com capacidade para cooperar com terceiros

O número de membros da administração dos FLAG varia significativamente, mas tende a situar-se entre 10 a 20 pessoas. Regra geral, o seu trabalho é voluntário e alguns membros conseguem dedicar mais tempo ao FLAG do que outros. Contudo, os FLAG devem estar conscientes de que os membros da administração só podem contribuir para os objetivos da estratégia de desenvolvimento local se dedicarem o tempo e a energia necessários para a concretizar. Os FLAG do sudoeste da Europa identificaram as seguintes tarefas como as principais tarefas dos membros da administração, acrescentando o número aproximado de dias que os membros da administração podem esperar despende. Algumas ações (tais como a seleção de projetos) envolvem regra geral todos os membros da administração, ao passo que outras podem ser partilhadas, dependendo do papel e do tempo disponível de cada indivíduo:

Ações e (número indicativo de) dias relativos aos membros da administração dos FLAG

- | | |
|--|---------------|
| - Orientação estratégica: planeamento, monitorização, adaptação | => 3 dias/ano |
| - Contacto com a comunidade, promoção da estratégia | => 3 dias/ano |
| - Seleção de projetos: análise de documentos e reuniões de seleção de projetos | => 3 dias/ano |
| - Visitas, intercâmbios e cooperação ao nível dos projetos | => 4 dias/ano |
| - Representação em conferências e reuniões: nível local, nacional e UE | => 4 dias/ano |
| - Comunicação e informação | => 1 dia/ano |

O tempo que cada membro da administração de um FLAG dedica a apoiar o trabalho de desenvolvimento local do respetivo FLAG depende da natureza do trabalho nas diferentes áreas de pesca, da disponibilidade dos indivíduos envolvidos e do papel que cada um deles desempenha. Na verdade, as propostas dos quatro grupos de trabalho relativamente a este tópico variaram significativamente entre 9 a 32 dias por ano, pelo que as recomendações apresentadas são meras indicações tendo em conta as diferentes propostas no que toca às tarefas e ao tempo disponibilizado.

Os FLAG tendem a ser constituídos por um número reduzido de indivíduos muito empenhados, bem como por membros que só podem dedicar duas horas por mês (ou 3 dias por ano com base num dia de trabalho de 8 horas). O importante é que os membros dos FLAG sejam realistas acerca do tempo necessário para determinadas tarefas e que assegurem a distribuição eficaz dessa carga horária entre os seus membros, com base nos respetivos conhecimentos, competências e tempo disponível.

