

GRUPO DE TRABALHO

SUSTENTABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES

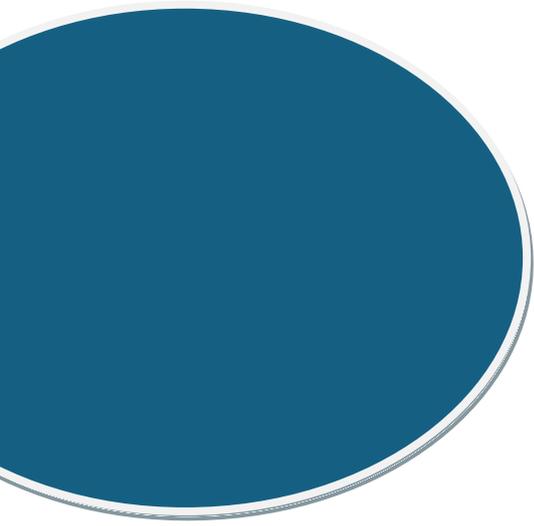
SOCIAIS

- DOCUMENTO DE RECOMENDAÇÕES -

2023

ORGANIZADORES





FICHA TÉCNICA

Título

Grupo de Trabalho Sustentabilidade das Organizações Sociais: documento de recomendações

Autor

EAPN Portugal / Núcleo Distrital do Porto e Núcleo Distrital de Vila Real

COATL

Data

2023

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. RECOMENDAÇÕES	7
3. CONCLUSÕES.....	11

1. INTRODUÇÃO

A partir da auscultação dos associados coletivos e individuais do distrito de Vila Real para o desenho do plano de atividades 2023, foi referido que, no atual contexto de crise económica, social associada a uma pandemia e a uma guerra no centro da Europa, é necessário também tomar medidas concretas para apoiar as organizações que dão apoio às pessoas em situação de vulnerabilidade social. Os elevados custos com a energia, a alimentação, os transportes, o aumento do salário mínimo, os baixos valores na tabela salarial, assim como as baixas participações por utente são aspetos chave que estas entidades identificam como fatores de risco para sustentabilidade das organizações do setor social e solidário. Para dar resposta a esta preocupação foi criado um grupo de trabalho interinstitucional na área da sustentabilidade das organizações sociais.

O Núcleo Distrital do Porto associou-se a esta atividade pelo facto da área da sustentabilidade ter sido identificada como necessidade em reunião de associados, e que seria trabalhada no Encontro Distrital. Como este não foi realizado, foi considerado muito oportuno integrar o grupo de trabalho, uma vez que os interesses e objetivos são comuns aos dois distritos, proporcionando uma melhor resposta com a gestão de recursos mais eficaz.

Após convocatória aberta para a constituição do GT, ocorrida entre junho e julho, dirigida às entidades associadas, o grupo foi constituído por 10 associados dos distritos do Porto e Vila Real, cinco de cada distrito, a saber:

- Associação de Assistência Nossa Senhora das Candeias
- Associação das Escolas do Torne e Prado
- AAPACDM Sabrosa
- Associação Paços 2000
- Associação da Região do Douro para Apoio a Deficientes - ARDAD
- Associação de Solidariedade e Ação Social de Santo Tirso
- Centro Social e Paroquial de Santa Eulália da Cumieira
- Centro Social de Soutelo
- Centro Social Paroquial S. Nicolau

- Cruz Vermelha Portuguesa - Delegação de Vila Real

Os **requisitos para fazer parte deste GT**, foram os seguintes:

- Ser associado coletivo da EAPN Portugal oriundos dos distritos de Vila Real ou Porto;
- Terem uma equipa técnica e dirigente motivada e com capacidade para assumir o compromisso do tema da sustentabilidade e implementar medidas nas suas organizações;
- Frequentar todas as ações / atividades elencadas designadamente: fase de diagnóstico, processo de capacitação interinstitucional; partilha de práticas bem-sucedidas; dar contributos para o mapeamento; fase de implementação de medidas nas suas organizações e participação no evento final;

O **roteiro de qualificação na área da sustentabilidade** contemplou as seguintes etapas:

1. Auscultação sobre o estado da arte ao nível da sustentabilidade de cada organização (cada organização respondeu a um questionário de diagnóstico online até meados de setembro);
2. Capacitação para a sustentabilidade através de um ciclo de 8 sessões coletivas temáticas, a partir de necessidades identificadas em diagnóstico prévio, (2h por sessão, num total de 16h). Foram dinamizadas todas as quartas-feiras de 6 setembro a 21 de novembro [6, 20, 27 de set; 4, 11 e 25 de out, 2 e 21 de nov.] das 10.00h às 12.00h, em formato online;
3. Partilha de práticas bem-sucedidas interinstitucionais online – setembro / outubro
4. Elaboração de um documento de mapeamento e recomendações para a sustentabilidade das organizações feita pela equipa coordenadora e consultor/ formador – novembro;
5. Implementação de medidas pelas Organizações – 31 de janeiro 2024
6. Partilha de práticas e evento final de conclusões – 29 de fevereiro 2024.

Os temas aprofundados nas sessões destacaram a identificação de várias linhas de financiamento a candidaturas a programas nacionais e internacionais e das suas especificidades, critérios de seleção e recomendações para a elaboração de uma boa candidatura sujeita a provação e formas de angariação de fundos.

O grupo de entidades participantes elaboraram **medidas promotoras de sustentabilidade nas suas organizações**, a implementar, das quais destacamos algumas, com exemplo:

- Realização da campanha de consignação do IRS (realização de reuniões com gabinetes de contabilidade, desenho de material gráfico e de divulgação, criação de assinatura de email)
- Construção de uma campanha de angariação de fundos (em conjunto com uma agência de comunicação, com a duração de 4 meses);
- Construção do novo edifício para os serviços de séniores;
- Criação de medidas promotoras da sustentabilidade energética (instalação de painéis fotovoltaicos, substituição de caixilharias e luminárias, etc. que vão reduzir os custos com o consumo energético da instituição);
- Aumentar o número de candidaturas a projetos (principalmente a linhas de financiamento que não exigem contrapartida financeira da instituição);
- Criação de uma campanha de angariação de sócios;
- Criação de uma newsletter (para informar utentes, trabalhadores e parceiros da ação do CSS);
- Elaboração de um relatório de impacto da instituição (para poder na negociação com doadores, financiadores e parceiros da organização).
- Revisão do modelo do relatório de contas de modo a torná-lo mais claro
- Definição da metodologia para futuras candidaturas, como por exemplo apostar, de forma mais organizada e estruturada, na elaboração de candidaturas a financiamentos através de programas que se ajustem às necessidades elencadas no plano estratégico e plano de atividades anual, assim como definir colaborador afeto à elaboração de candidaturas e aposta na sua formação nessa área.

Em suma, foi trabalhada a conceção da ideia de sustentabilidade assente em sete dimensões: da sustentabilidade, da identidade, da financeira e económica, da social, da institucional e dos associados. Neste sentido, apresentam-se de seguida as recomendações sugeridas por este grupo de trabalho.

2. RECOMENDAÇÕES

1. DIMENSÃO IDENTIDADE:

- **Rever e atualizar missão e valores da organização**, em conformidade com o atual papel social que a organização desempenha, e dos serviços que são prestados.
- **Capacitar as lideranças da organização em conceitos de gestão financeira básica**, assegurando que todas as pessoas com responsabilidade pela gestão de serviços ou projetos possuam as competências e conhecimentos necessários a uma gestão financeira responsável, eficaz e eficiente.
- **Garantir que o lançamento contabilístico de despesas e receitas é feito em tempo útil**, garantindo que os documentos e informações contabilísticas estão atualizadas sempre que forem necessárias para informar ou apoiar a toma de decisões.
- **Produzir relatórios financeiros duas vezes ao ano** (mínimo), com as principais informações necessárias à tomada de decisão de médio prazo.
- **Fazer previsões de fluxos de caixa** (previsão de entradas e saídas de dinheiro) a cada trimestre, por forma a permitir antecipar dificuldades na gestão de tesouraria.
- **Produzir relatórios financeiros e de contas simples**, com notas explicativas e informação fácil de compreender.
- **Garantir** que os valores não são meras palavras, mas sim **que há uma definição clara do que cada um desses valores representa** para a organização e de que forma devem ser integrados na ação diária dos membros da equipa.
- **Garantir que a missão e os valores da organização são conhecidos, interna e externamente.**
- **Recordar, uma vez por ano**, a toda a equipa e órgãos sociais, **os valores e a missão da organização.**

2. DIMENSÃO FINANCEIRA:

- **Capacitar as lideranças da organização em conceitos de gestão financeira básica**, assegurando que todas as pessoas com responsabilidade pela gestão de serviços ou projetos possuam as competências e conhecimentos necessários a uma gestão financeira responsável, eficaz e eficiente.
- **Garantir que o lançamento contabilístico de despesas e receitas é feito em tempo útil**, garantindo que os documentos e informações contabilísticas estão atualizadas sempre que forem necessárias para informar ou apoiar a toma de decisões.
- **Produzir relatórios financeiros duas vezes ao ano** (mínimo), com as principais informações necessárias à tomada de decisão de médio prazo.
- **Fazer previsões de fluxos de caixa** (previsão de entradas e saídas de dinheiro) a cada trimestre, por forma a permitir antecipar dificuldades na gestão de tesouraria.
- **Produzir relatórios financeiros e de contas simples**, com notas explicativas e informação fácil de compreender.

3. DIMENSÃO ECONÓMICA:

- **Criar ou definir equipa** (pelo menos uma pessoa) que fique **responsável pelo acompanhamento, identificação e análise de oportunidades de financiamento** (candidaturas). Esse acompanhamento deverá ser feito quinzenalmente, garantindo que a organização identifica em tempo útil todas as oportunidades de financiamento do interesse da organização.
- **Definir e capacitar** (pelo menos) uma **pessoa da equipa para o trabalho de desenho de projetos e realização de candidaturas**.
- **Criar, e manter atualizada, uma base de dados das oportunidades de financiamento** identificadas.
- Em caso de incapacidade interna para realizar candidaturas mais complexas, **procurar identificar consultor/a externo ou empresa de consultoria que apoie a organização** nesta função. Idealmente, a prestação desse serviço deve ser contratada numa

modalidade em que o pagamento é feito integralmente ou parcialmente apenas em caso de aprovação.

- **Desenvolver um Plano ou Estratégia de Angariação de Fundos**, identificando as principais ações que a organização deve implementar para conseguir mobilizar todos os recursos necessários (IRS, empresas, eventos, etc.).

4. DIMENSÃO SOCIAL (RELEVÂNCIA E IMPACTO):

- **Realizar uma análise crítica dos serviços e projetos oferecidos pela organização**, por forma a identificar se estes ainda respondem às necessidades e expectativas dos públicos a quem se destinam, e sinalizar eventuais pontos de melhoria.
- **Desenvolver plano de comunicação externa**, definindo uma estratégia clara para fazer chegar a mensagem sobre o trabalho desenvolvido pela organização aos parceiros, seguidos e apoiantes da organização.
- **Realizar um diagnóstico social dos territórios onde a organização intervém**, por forma a identificar se existem outras necessidades sobre as quais a organização possa atuar ou, eventualmente, desenvolver projetos específicos.
- **Em candidaturas para financiamento de projetos, incluir sempre recursos para a realização de avaliações de impacto externas**. Estas avaliações devem ser focadas na identificação de lições aprendidas, pontos de melhoria e na recolha de evidências sobre os fatores de sucesso/insucesso da intervenção.

5. DIMENSÃO INSTITUCIONAL:

- Procurar, sempre que possível, **fazer parte de fóruns, redes e plataformas temáticas ou territoriais**, onde a organização possa assumir-se como uma entidade de referência e influenciar as discussões sobre temas ou contextos onde tem um interesse particular.
- Se possível, procurar **integrar redes e plataformas europeias ou nacionais**, não só como espaços de visibilidade para a organização, mas também porque são excelentes momentos para identificar boas práticas e exemplos que poderão ser replicados pela organização.

- Sempre que haja eleições ou mudanças na liderança executiva da organização, **realizar reuniões com principais entidades públicas, financiadores e parceiros do território e das áreas de intervenção da organização**, para dar a conhecer as novas pessoas e reforçar laços de colaboração.

6. DIMENSÃO POPULAR (ASSOCIADOS/AS):

- **Desenvolver estratégias para mobilizar mais pessoas para serem associadas da organização**, reforçando a sua sustentabilidade financeira (por meio da cobrança de quotas), mas sobretudo a sua relevância social e institucional.
- Quando não for já uma realidade, **rever os estatutos para que seja criada a possibilidade de a organização ter associados institucionais**.
- **Repensar benefícios a que as pessoas associadas têm direito pelo pagamento da quota**. Descontos em serviços, parcerias com outras entidades, convites para eventos, são algumas das opções que poderão ser exploradas.

3. CONCLUSÃO

A sustentabilidade de uma organização é a capacidade de uma organização em suportar-se e crescer, adaptando-se a um ambiente de mudança. Sendo a sustentabilidade alicerçada em várias dimensões, a dimensão da identidade permitiu uma reflexão da missão, visão e valores, em particular a necessidade de atualizar, em alguns dos casos, e adequar o trabalho desenvolvido. A dimensão financeira incidiu sobre a importância de se compreender os instrumentos financeiros, para tomar melhores decisões estratégicas. Por sua vez, na dimensão económica, salientou-se entre outros aspetos, sobre a consciência dos recursos humanos necessários, das capacidades e conhecimentos par o exercício da função. Já na dimensão social, refletiu-se sobre se o trabalho desenvolvido pelas organizações é relevante para as comunidades onde estão inseridas, e se há reconhecimento fora da organização e capacidade de provar. Na dimensão institucional reconhecimento público, pelos parceiros públicos e com influência nas agendas de atuação. Como mobilizamos mais pessoas para a nossa causa e se somos verdadeiramente importantes.

A capacitação das 10 entidades na área da sustentabilidade organizacional foi avaliada como muito positiva pela partilha das práticas de cada entidade de concelhos/ distritos diferentes tendo funcionado como benchmarking, assim como a apresentação de casos práticos de uma entidade com saúde financeira e planeamento estratégico da sua atividade, permitindo uma reflexão de medidas a implementar em cada entidade.

O ciclo de sessões resultou numa maior consciência da necessidade de profissionalizar os recursos humanos na área de candidaturas a programas nacionais e internacionais, como um investimento estratégico, assim como na área de angariação de fundos.

Algumas das medidas a implementar implicam um compromisso de toda a organização, dos seus dirigentes, em primeira instância, à direção técnica e restantes colaboradores, utentes e todos os stakeholders numa constante adaptação aos desafios da mudança que ocorre nas nossas sociedades cada vez mais complexas.