



30 ANOS DE PROJETOS
Como o Refugo se transformou por fora e por dentro

página 06



ESPAÇO ASSOCIADO
Na Sé moram modernidade, história e desafios

página 03



GRATER – ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

OLHAR O MUNDO RURAL

N.º 58 . fevereiro/2025 • grater@grater.pt • www.grater.pt • www.facebook.com/grater.pt • distribuição gratuita

ESTE SUPLEMENTO INTEGRA O JORNAL DIÁRIO INSULAR E NÃO PODE SER VENDIDO SEPARADAMENTE



ÁLVARO CIDRAIS, ESPECIALISTA NA ÁREA, EM ENTREVISTA

COMO CRIAR ORGANIZAÇÕES FELIZES

Álvaro Cidrais, fundador da A. Cidrais GPI- Ambientes Positivos, explica quais são os fatores que criam empresas e outras organizações felizes o que começa com uma abordagem coletiva. Nos Açores, identifica muito potencial, mas também uma cultura que prejudica. páginas 04 e 05



DÉCIO SANTOS
Secretário do Conselho de
Administração da GRATER

EDITORIAL

Décadas de Felicidade

São três as que assinalamos. No presente ano, 2025, a GRATER completa 30 anos de existência, anos de um vasto e dedicado trabalho que imprimiram uma marca indelével na ruralidade dos três concelhos das duas ilhas em que esta nossa instituição opera, tendo essa marca dentro de si: Desenvolvimento, criatividade, novos empregos, emprego, pessoas, o que se traduz, claro, em felicidade.

Ora é, por isso, de todo o sentido trazer nesta primeira edição do ano em que atingimos a já referida marca festiva esse tema da “felicidade”, neste caso, numa abordagem mais prática acerca do seu papel nas organizações, na medida em que – ainda que pareça quase brincadeira – em boa verdade qualquer pessoa ou equipa que esteja “feliz” certa e seguramente não só tem um melhor desempenho como, até mesmo do ponto de vista pessoal, isso tem todo o impacto. Em rápida pesquisa sobre este tema chamou-nos a atenção o seguinte parágrafo, o qual consubstancia aquilo que vínhamos dizendo: “Definir felicidade é muito difícil, até porque o que pode ser fonte de felicidade para uns, pode não ser para outros, mas uma coisa é certa: a felicidade é uma das principais motivações da vida humana. O grande filósofo grego Aristóteles dizia que felicidade significa uma vida orientada por propósitos e significados.” Acreditamos, assim, que essa será uma temática cada vez mais presente no nosso dia a dia.

Visto que completamos esta data redonda, vamos começar a evocar os projetos que consideramos exemplares e marcantes em todo este tempo, até para que possam fazer inspirar e fazer fervilhar novas ideias, pois, muito em breve, estaremos a disponibilizar a toda a comunidade mais oportunidades de apoio e financiamento, no caso, no âmbito do novo período de programação.

Como é habitual, há sempre espaço para divulgar o trabalho dos nossos associados e, desta feita, daremos destaque ao trabalho da Junta de Freguesia da Sé, freguesia citadina localizada mesmo no centro de Angra do Heroísmo.

Apesar de considerarmos que tudo isto já é grande atrativo e incentivo à leitura, temos sempre outros bons motivos de interesse que o convidamos a desvendar.

Em clima de aniversário, há sem dúvida muitas razões para celebrar, parabéns à GRATER, a todos os seus associados, fundadores, corpo técnico, órgãos sociais, ou seja, a todos que a fizeram e a fazem sempre rumo ao desenvolvimento do nosso “Mundo Rural”.

OPINIÃO

O LEADER morreu. Viva o LEADER!



LUÍS CHAVES
Interessado em políticas de desenvolvimento rural

No decurso dos últimos mais de 30 anos, por toda a União Europeia e já para além das suas fronteiras, “aconteceu” uma enorme diversidade de iniciativas de valorização e desenvolvimento sustentável dos territórios rurais com alguns elementos semelhantes, que ganhou notoriedade sob um nome comum: LEADER, acrónimo de Ligação Entre Acções de Desenvolvimento da Economia Rural. Portugal não ficou de fora.

Já muito se disse e escreveu sobre o LEADER, sendo por vezes apresentado como um programa de apoio, uma medida ou instrumento de política pública, um quadro conceptual ou metodológico de intervenção para o desenvolvimento rural (os “famosos” 7 princípios), uma filosofia, ou uma “maneira de estar nos processos de desenvolvimento” ... De certeza que é tudo isto e, em cada território, é muito mais.

Há poucos meses, Robert Lukesh, escreveu o ensaio “LEADER: Where it came from and what’s still in it”, que numa tradução livre (a ser disponibilizada brevemente) poderia ser “LEADER: De onde veio e o que ainda encerra”, que vai bastante mais fundo na explicação das razões de ser uma iniciativa que tem gerado paixões e alguns ódios, mais ou menos dissimulados. Trata-se de um texto de leitura obrigatória, como diz o próprio Robert para “consultores, peritos, coordenadores de GAL, funcionários administrativos, agentes de desenvolvimento local ou decisores políticos locais”, ao que se pode acrescentar os decisores regionais e nacionais, pois é destes que em certa medida dependem as condições para o “sucesso” do LEADER.

Nos últimos (mas longos) meses decorreu, pela sexta vez desde 1991, o processo de concertação de agentes públicos e privados, com e sem fins lucrativos em torno da elaboração de diagnósticos e estratégias territoriais multisectoriais e participadas que irão “guiar” as intervenções LEADER no horizonte de 2030. Nada de novo, pois acontece pela sexta vez. Mas tudo ainda muito novo ou pelo menos incomum no quadro do desenho e da implementação de políticas públicas de desenvolvimento. Nuno Jordão escreveu em 2005, que a experiência LEADER tem demonstrado que nem só a administração tem as competên-

cias e a independência necessárias para perseguir o bem-comum. Hoje, passados 20 anos, num Portugal, que mantém uma acentuada propensão centralista e elitista, aceitar que comunidades e territórios mais ou menos periféricos, organizados em parcerias com uma forte participação da sociedade civil, tenham uma voz e um papel activos na implementação de uma política pública, ainda é visto com muita desconfiança ou mesmo como uma ameaça.

O LEADER abastardou-se, acomodou-se, institucionalizou-se, administrativizou-se, burocratizou-se e já não existe na sua essência, dizem alguns, críticos do que é diferente e/ou lhes escapa ao controlo e outros, saudosistas de tempos de experimentalismo irreverente... Mas, a verdade é que, mesmo mais “domesticado”, o LEADER continua a não ter paralelo enquanto política pública fortemente participada pelos representantes das comunidades e territórios a que se destina.

Com altos e baixos, o caminho que na verdade se iniciou muito antes de 1991, como explicou Robert Lukesh, de aproximação às necessidade e expectativas das comunidades, neste caso das comunidades rurais, de dar voz e “palco” aos que não podem ficar para trás, mas têm ficado quase sempre, e de lhes atribuir responsabilidades e autonomia e recursos, é um caminho sem retorno. Se é verdade que o LEADER morreu, ainda é mais verdade que, sob esse nome ou outro qualquer, os valores e os princípios que estiveram na base do LEADER são incontornáveis e tem poucas alternativas, face aos desafios sociais que enfrentamos.

No decurso dos últimos 30 anos, é inquestionável que, em Portugal, como provavelmente por toda a Europa, o LEADER foi responsável pelo lançamento e consolidação do turismo rural, pela identificação, salvaguarda e valorização de muitos produtos locais, pelo reconhecimento e promoção de património rural identitário edificado, natural ou imaterial, pelo reforço de serviços de proximidade, pelo apoio a milhares de micro e pequenas empresas que criaram emprego não deslocalizável e provavelmente muitos outros resultados e impactos que (ainda) não conseguimos medir, por desinteresse ou por não usarmos os instrumentos adequados.

Mas, o que o torna indispensável para enfrentar os desafios da sustentabilidade e da regeneração das zonas rurais (e não só!) é a “caixa de ferramentas LEADER”: a proximidade, a confiança, a empatia, as parcerias, a cooperação e a colaboração, que se podem resumir no L de ligação do acrónimo LEADER e...por fim, a perseverança das e dos agentes de desenvolvimento local que usam estas ferramentas todos os dias.

O autor escreveu, a título pessoal, sem respeitar o acordo ortográfico.

ESPAÇO ASSOCIADO

JUNTA DE FREGUESIA DA SÉ Valorizar o passado de olhos no futuro

No centro da cidade Património Mundial da Humanidade está a freguesia da Sé, onde desafios económicos e sociais caminham lado a lado com a confiança no crescimento.

Mesmo no coração da cidade de Angra do Heroísmo, classificada como Património Mundial da Humanidade pela UNESCO, encontra-se a freguesia da Sé, que se estende por uma área de 1,84 km².

Cecília Costa é a presidente da Junta de Freguesia. Explica que, ali, o principal é aliar património histórico e modernidade. “O equilíbrio entre a valorização do passado e o investimento no futuro, juntamente com o envolvimento ativo da comunidade, é o que dá à freguesia da Sé um sentido renovado de esperança e possibilidade para enfrentar os desafios vindouros”, afirma.

Tal como em tantas outras localidades, os estudos demográficos indicam uma tendência de envelhecimento populacional, que pode ter reflexos na estrutura económica, admite Cecília Costa. “Resulta numa força de trabalho reduzida e numa menor renovação geracional, o que pode limitar a capacidade de inovação e adaptação económica. Esta tendência demográfica é comum em várias regiões dos Açores, onde setores como o turismo e a agricultura enfrentam dificuldades na contratação de mão de obra qualificada”, explica.

Mesmo com o potencial turístico que Angra do Heroísmo encerra, permanecem obstáculos também nesse setor. “A sazonalidade, a concorrência com outras localidades e a necessidade de infraestruturas adequadas são obstáculos a serem superados”, reflete a autarca, que sugere a promoção de eventos e a melhoria dos serviços turísticos para dinamizar o setor.



Considera que seria interessante a criação de roteiros e eventos que envolvam pontos históricos da freguesia, como a Sé Catedral, e a promoção de festivais de música, exposições e visitas guiadas. Também identifica o investimento na “melhoria de infraestruturas, como a iluminação e sinalização, para atrair turistas e melhorar a experiência dos residentes”.

Desafios sociais

Na área social, a autarca sinaliza que a freguesia da Sé enfrenta desafios significativos, como o envelhecimento populacional, mas também o risco de pobreza.

No entanto, assegura que “através de iniciativas comunitárias e programas municipais, estão a ser desenvolvidos esforços para

melhorar a qualidade de vida dos residentes e promover a coesão social”.

A um nível mais específico, Cecília Costa propõe como medidas concretas para fazer face às questões sociais, a criação de espaços para idosos e “estabelecer centros de convívio com atividades recreativas, educativas e culturais” para estas pessoas, a que se podem somar o apoio domiciliário e voluntariado comunitário.

“Pode-se ainda criar programas de apoio alimentar ou vales para aquisição de bens essenciais, em parceria com supermercados locais, oferecer atividades extracurriculares, como aulas de informática, línguas e arte, em colaboração com as nossas escolas. Apostar na formação profissional,

incentivando os estudantes a regressar à freguesia. Organizar campanhas de rastreio em colaboração com unidades de saúde, focando na prevenção. Garantir acesso fácil a serviços de saúde. Melhorar o nosso website onde os nossos residentes possam aceder a serviços, agendar reuniões. Apoiar as associações culturais, desportivas e sociais. Preparar projetos para captar recursos comunitários destinados ao desenvolvimento local”, elenca.

No catálogo de projetos que a Junta de Freguesia da Sé tem desenvolvido estão vários que visam “a melhoria da qualidade de vida dos seus habitantes e a preservação do património local, nomeadamente a reabilitação de chafarizes, restaurando as características originais, incluindo brasões e tanques, preservando a estética histórica destas estruturas”.

Na Sé, apesar dos desafios, respira-se a tal confiança no futuro. “A forte ligação da comunidade à freguesia é um fator diferenciador. O espírito de cooperação e as iniciativas locais promovidas por associações e pela Junta de Freguesia mostram que os residentes estão empenhados em melhorar a sua qualidade de vida e preservar a identidade local”, defende Cecília Costa.



ENTREVISTA

ÁLVARO CIDRAIS, SOBRE FELICIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

“Os Açores têm um potencial muito grande e uma cultura muito má”

O fundador da A.Cidrais GPI- Ambientes Positivos, especialista em aprendizagem e redes colaborativas, aborda o caso dos Açores, que têm a favor natureza, segurança e sentido de comunidade, mas onde falta uma postura mais aberta e empreendedora.

O que torna uma organização feliz? Podemos dizer que no nosso país temos esse tipo de organizações ou ainda não?

Temos várias organizações felizes. Há uma Norma da Felicidade e, neste momento, pelo menos 34 empresas estão a tentar cumpri-la. Julgo que já temos três empresas certificadas de acordo com esta norma de 2023. Depois, há empresas que realmente praticam a felicidade a sério. Destaco sempre a DST, que é um grupo de empresas de Braga, que vale a pena conhecer, a PHC, de Lisboa, e o grupo Bernardo da Costa. São, para mim, sempre as referências da construção do bem-estar e da felicidade organizacional. Têm, ao mesmo tempo, resultados excecionais em termos de valores económicos. Não é por acaso, é porque cultivam mesmo a felicidade, preocupam-se em construir ambientes positivos, bem-estar e boas relações entre as pessoas. Contam com aquele princípio fundamental, que é “cuidamos uns dos outros”. Tratam de fazer coisas giras, alegres e bem-dispostas e de libertar o poder que cada um deles tem. Isso traz também uma adaptação fácil aos novos desafios que vão aparecendo todos os dias.

Mas qual é a “anatomia” de uma organização feliz?

São sempre vários fatores e as combinações podem ser muitas. Porém, diria que a primeira preocupação é no sentido de criar um ambiente onde as pessoas estão



bem: Sentem-se seguras, dignas, recebem um salário minimamente digno, que lhes permite fazer qualquer coisa, estão confortáveis e libertas para serem quem são, e, no fundo, viver a satisfação de atingir resultados e de crescerem. Todos os líderes destas empresas têm como matriz principal “não estou cá para fazer, mas para ajudar estas pessoas a estarem nas melhores condições possíveis para fazer”. As pessoas é que fazem os resultados, que aparecem



porque elas colaboram umas com as outras e gostam de trabalhar. É este composto de cultura e, obviamente, uma estratégia de desenvolvimento contínuo das pessoas e do ambiente da organização, que fazem com que seja muito fácil obter os resultados desejados.

Pode dar um exemplo de algo simples em que as empresas não apostam e que cria esse bom ambiente de trabalho?

Depende do contexto. Por exemplo, uma coisa gira que se está a fazer é criar grupos informais de “positivadores”. Uma espécie de comissão de trabalhadores, que não está a reivindicar, mas a construir coisas divertidas, informais e, também, grupos para inventar novos produtos, soluções e darem azo à criatividade. Algo que também é claro nos últimos anos é que, mais do que fazer certas coisas, o que é preciso é que a cultura daquela organização seja coletiva e não individual. Há várias empresas que fizeram um investimento forte em atividades giras de bem-

-estar, massagens, team building, etc, mas quando vão avaliar os resultados económicos financeiros, não têm o mesmo desempenho de outras, que até fazem menos coisas e que têm vindo a crescer continuamente. Estamos a falar de setores idênticos da economia. O que se tem vindo a perceber (e estamos a falar de textos recentes, por exemplo, da Universidade de Harvard)? Que as empresas que investem em fazer programas de bem-estar para os indivíduos não estão a conseguir taxas de sucesso nos negócios tão elevadas.

É melhor apostar em ações dirigidas para o coletivo?

Sim, em pequenos grupos, que resultam muito melhor. Criar ambientes muito fixos dentro das equipas traz resultados muito interessantes. Isto pode ser feito tanto com os líderes de topo como com as equipas operacionais.

Esta componente da felicidade organizacional deve ser encarada, nos tempos atuais, como

obrigatória?

Não deve ser obrigatório. Começamos a perceber que há determinadas atividades, não económicas, mas específicas da empresa, em que as pessoas não precisam de ser assim tão felizes quanto isso, precisam é de fazer as coisas bem-feitas. Nesses casos, temos de cultivar não a felicidade, mas o prazer do rigor e a valorização da pessoa e da equipa. Para quase todas as pessoas, é o resultado final, a concretização de um objetivo, o mais motivador. Não precisamos de andar a fazer “cenas fixas” a todo o momento, mas de garantir um processo colaborativo em que nos sentimos apoiados e vamos crescendo. Porém, é preciso notar que trabalhar numa empresa não é apenas trabalhar para ter resultados, é também viver a vida. Então, é preciso criar um ambiente positivo em redor de tudo isto, que faz com que as pessoas sintam segurança para serem quem são, acompanhamento para conseguirem ultrapassar os seus próprios limites com a ajuda dos outros, além de conforto relacional e com o espaço em que estão e as tarefas que têm de fazer. No fim das contas, é simples saber como se deve liderar uma empresa. É preciso fazer três coisas: Definir bem os objetivos e os resultados, de forma clara. Saber cuidar das pessoas e das relações entre elas. Finalmente, garantir que as tarefas são fáceis de fazer, seguras, previsíveis e que está claro quem é que faz o quê. Em cima dessa base de segurança é possível construirmos alegria, diversão e sucesso. Isso dá felicidade e resultados.

Portugal tem ainda bloqueios sociais e culturais que podem travar este tipo de processo?

Diria que talvez dois a três por cento dos líderes pensam assim e os outros não. A principal razão é a porcaria de escola que temos, que constrói pessoas tendencialmente burras, que gostam de ser comandadas. Felizmente, há uns tantos que fogem a esse sistema de estupidificação das pessoas. Ensinamos coisas que já são equívocos com mais de 100 anos. Felizmente, os miúdos agora cada vez aprendem menos essas coisas, porque já têm outras distrações. Ensinamos a cabular e a serem comandados. Isto é tudo o que é contrário a líderes autónomos, capazes de se valorizarem a si e aos outros. Cultiva-se pouco o sentido de curiosidade, o erro bem



feito, porque o erro pode ser bem feito, ou os conflitos construtivos. Não temos uma escola adequada para criar pessoas e coletivos felizes. É uma escola que já devia ter morrido há muito tempo, mas que, infelizmente, continua a arrastar-se. A escola que temos é anti-felicidade.

Acabamos com trabalhadores demasiado submissos e líderes muito autoritários?

Exatamente. Por isso é que, depois, quando chegam às empresas que têm sucesso, temos de fazer um recrutamento em que eliminamos alguns e os outros temos de os trabalhar, formar e transformar, para que tenham a atitude adequada de empoderar e fazer crescer. Outro problema muito grave é que a maior parte dos líderes cultiva entre si hábitos que já não têm nada a ver com a realidade e que são ainda muito autoritários. Estão agora aos gritos com jovens com 19, 20, 25 anos, que já não são tão fáceis de comandar como eram os com mais 20 anos do que eles. Não estão dispostos a tudo, têm objetivos definidos e tiveram um ambiente em casa que, apesar de ser desregulado em alguns casos, é mais capaz de dar autonomias e liberdades. Já não aceitam lideranças à moda antiga. Há uma competência fundamental, e não fomos treinados para isso, que é saber escutar. Temos mais experiência, tudo bem, mas vamos

ouvir o que têm para nos dizer. Isso é que permite criar ligações para seguirmos um caminho que faz sentido a todos e não apenas para um. A minha geração não foi treinada para isso, mas há uma mudança fortíssima na geração millennials para a frente.

Os Açores têm características que representem trunfos e também desvantagens nesta questão da felicidade organizacional?

Os Açores têm um potencial muito grande e uma cultura muito má. Para sermos felizes, o próprio ambiente em que estamos tem de ser confortável, agradável. Do ponto de vista geofísico, digamos assim, os Açores têm essa vantagem. São um sítio com muita natureza. Têm uma vantagem grande também em termos da gestão do tempo. Nas cidades como Lisboa e Porto, por exemplo, anda-se muito mais depressa e com stress, daquilo e daquele outro. Nos Açores, felizmente, ainda não. Isto faz diferença na qualidade de vida das pessoas, no sentido de comunidade e de humanidade. Outro ponto de partida muito interessante e com potencial para o futuro é ser um território potencialmente muito sustentável. Em situações de crises climáticas ou de crises de guerra, os Açores podem captar a atenção e receber muitas pessoas vindas do exterior, com capacidade económico-financeira grande e com criação de redes

relacionais e de conhecimento muito interessantes. Têm sido dados alguns pequenos passos, nomeadamente com a Universidade dos Açores. O que contraria este potencial? A cultura de “poucos”, fechados, e de um conjunto de lideranças que ainda são muito antigas, tanto em termos até religiosos, culturais, como em termos de posturas perante o mundo. É um potencial travado por estas condições, até porque os Açores sofrem com uma coisa, como sofre o interior do continente, que é as pessoas mais arrojadas, mais insatisfeitas e capazes de inventar e criar soluções saíram, ou para o continente, ou para a Europa, ou, por exemplo, para os Estados Unidos. Ficaram os mais receosos, seguros e confortáveis. Os empreendedores saíram. Agora, como a felicidade é algo que decorre da cultura que nós temos e da capacidade de satisfizermos as nossas intencionalidades e os nossos desejos, os Açores podem ter um modelo cultural de felicidade que seja bastante bom e que não siga os padrões internacionais habituais. Depende da capacidade da Região também falar destes temas e criar o seu próprio modelo natural de desenvolvimento e de bem-estar. Que faça bem a junção entre este mundo aceleradíssimo das redes globais de conhecimento e de inovação e este mundo mais calmo, de curtir o sentido de comunidade, a natureza e um ritmo diferente.

NA FREGUESIA DO PORTO JUDEU

Quando o Refugo se transformou

A zona do Refugo, no Porto Judeu, estava, nos anos 90, longe do que hoje conhecemos. Na costa acumulava-se entulho, muito deste ainda resultado dos escombros do sismo de 1980. Ao mar, iam ter esgotos a céu aberto.

O cenário não ajudava a ultrapassar também os problemas de natureza social, que Guilherme Melo, na altura presidente da Junta de Freguesia, identificava.

Nasceu assim o projeto que transformou a zona debruçada sobre o mar e que trouxe uma piscina, hoje muito concorrida nos dias de verão. A piscina não era, contudo, a prioridade, mas sim começar uma mudança.

“Era tanto o lixo que não podíamos entrar e, por isso, o nosso objetivo era essencialmente extrair dali aquele entulho. Começámos a procurar orçamentos e o nosso impulso foi tirar o que pudéssemos e carregar para o aterro. De-



pressa percebemos que isso seria impraticável e decidimos, em alternativa, soterrar o que ali estava”, contou já Guilherme Melo. O projeto, que representou cerca de 50 mil euros, incluiu uma muralha de proteção e uma nova estrada de acesso. Os planos fo-

ram-se ajustando e passaram também por um bar e pela piscina. “Entendemos que deveríamos aproveitar a maquinaria que estava a operar e abrir um espaço para banhos. Foram os primeiros passos para a construção da piscina. Sem lixo e com o problema

dos esgotos resolvido, as pessoas começaram a interessar-se”, recordou o antigo autarca.

Também nesse tempo começava o percurso da GRATER. Guilherme Melo contactou, através de uma sessão de esclarecimento, com as vantagens do programa comunitário LEADER. Uma candidatura permitiu o acesso a um apoio de 7.481,97 euros, essencial para continuar a avançar.

Ao todo, um montante que seria hoje de 35 mil euros foi aplicado na construção de balneários, asfaltagem, iluminação da estrada, reforço do molhe de proteção, colocação de pranchas e conclusão da piscina.

“Costumo dizer que é a minha piscina”, brincou Guilherme Melo. “A verdade é que, hoje, mais de 50% dos utilizadores do local são de outras localidades da Terceira. Temos muito orgulho no que conseguimos fazer ali”.

“SUPER-HERÓI” SURTIU EM 2014

Major Planeta, na defesa do Ambiente



A GRATER e a ADELIAÇOR juntaram esforços, em 2013, por uma sociedade ambientalmente mais sustentável. A iniciativa chamou-se “Pegada Ambiental” e era dirigida à minimização da produção de lixo e diminuição do consumo energético.

O investimento, no valor de 52.612,63 euros, abrangeu várias ações e beneficiários, mas uma campanha de 2014 trouxe um “super-herói” que ainda

hoje sensibiliza os mais novos, nas escolas e em vários eventos, para a importância de uma sociedade mais verde: O Major Planeta.

A mascote surgiu no âmbito da iniciativa “Desliga a luz, liga-te ao planeta” e explicava de forma simples a importância de gerir bem o consumo de eletricidade, tanto para o Ambiente, como para o orçamento familiar.

Essa campanha incluiu também



um vídeo promocional exibido em ambiente escolar e nos cinemas, a distribuição de autocolantes, um sítio na internet com dicas de poupança e curiosidades e uma página nas redes, a que se juntou um jogo para telemóvel.

No quadro do projeto mais geral desenvolvido pela GRATER e ADELIAÇOR, foram cedidas, às autarquias de Angra do Heroísmo, Praia da Vitória e Santa Cruz

da Graciosa, viaturas para uso das entidades responsáveis pela gestão dos resíduos.

Também foram construídos onze “aspiradores urbanos” na ilha Terceira e distribuídos milhares de pacotes de açúcar em papel reciclado no canal HORECA das ilhas Graciosa e Terceira.

A este esforço, juntaram-se várias ações de sensibilização e publicidade. Por um mundo melhor, como diria o Major Planeta

NOTÍCIAS

AUMENTO DOS CUSTOS DE PRODUÇÃO E GASÓLEO

Federação Agrícola dos Açores deixa reivindicações a Ministro

Estrutura que representa os agricultores da Região reuniu com o ministro da Agricultura e Pescas. Também foi abordado o impacto do acordo Mercosul.

A Federação Agrícola dos Açores reivindica a transferência de 19,5 milhões de euros para ajudas às produções de todos os setores e de 3,3 milhões de euros para o benefício fiscal do gasóleo agrícola.

O assunto foi abordado numa reunião, a 10 de janeiro, por videoconferência, entre a direção da Federação e o Ministro da Agricultura e Pescas, José Manuel Fernandes.

De acordo com a Federação Agrícola dos Açores, as ajudas extraordinárias que em 2023 foram concedidas aos produtores do território continental sob a forma de medida excecional e temporária de compensação pelo acréscimo de custos de produção da atividade agrícola e pecuária, assim como um apoio extraordinário ao abastecimento de gasóleo colorido e marcado, deixaram os agricultores das regiões autónomas de fora.

A Federação defende que em causa está uma “clara discriminação”.

A estrutura que representa os agricultores também “sensibilizou o Sr. Ministro para a necessidade de aumentar o envelope



financeiro do POSEI, não só pelo aumento da inflação, mas também porque os rateios estão a ser suportados pelo Governo dos Açores”.

“Ainda no âmbito dos apoios às regiões ultraperiféricas da União Europeia foi enfatizado que Portugal deve colocar na agenda a criação de um POSEI transportes nas discussões do novo quadro financeiro como forma de mitigar os constrangimentos dos custos da saída e entrada de mercadorias, em particular a expedição de produtos agroalimentares e flores”, acrescenta a Federação

Agrícola dos Açores.

Foi deixada preocupação também quanto aos impactos do acordo Mercosul na comercialização de carne de bovino. A Federação propõe que seja criado um mecanismo de compensações para os agricultores que possam ser afetados por perturbações no mercado.

Entre outras matérias, em relação às quais o Ministro terá demonstrado sensibilidade, esteve a tributação dos pagamentos diretos do PRORURAL+, PEPAC e POSEI em sede de IRS e IRC, que a Federação entende “retirar com-

petitividade face aos sobrecustos a que as atividades agrícolas estão expostas na região pela sua condição ultraperiférica”.

Entretanto, a 20 deste mês, o secretário regional da Agricultura e Alimentação, António Ventura, e o ministro da Agricultura e Pescas, reuniram em Lisboa.

O secretário regional afirmou acreditar que em 2025 os agricultores açorianos terão acesso aos apoios do Governo da República para mitigar o aumento dos fatores de produção provocados pela guerra na Ucrânia, que a região reclama desde 2023.

106 AÇÕES DE FORMAÇÃO AGENDAS PARA O CORRENTE ANO

Mais de uma centena de cursos na área agrícola

Os Serviços de Desenvolvimento Agrário dos Açores promovem 106 ações de formação em 2025, em diferentes áreas da Agricultura. Esta formação profissional, anunciada em meados do mês passado pela secretaria regional

da Agricultura e da Alimentação, é articulada com a Federação Agrícola dos Açores.

O objetivo é uma maior adequação da literacia às necessidades do setor agroprodutivo

“Os conhecimentos promovem e

fortalecem o conhecimento nas práticas agrícolas das diversas áreas”, afirmou o secretário regional da Agricultura e Alimentação, António Ventura.

As ações de formação incluem temas como Aplicação de Produ-

tos Fitofarmacêuticos, Iniciação à Apicultura, Controlo Integrado de Roedores, Orientação para a Gestão da Exploração Agrícola, Modo de Produção Biológico, Pastagens Forragens e Utilização Sustentável do Solo, entre outros.

NOTÍCIAS

PUBLICADO AVISO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA

Cinco milhões para Pesca e Aquicultura

A secretaria regional do Mar e das Pescas anunciou, no mês passado, a publicação do AVISO N.º 02/C10-i05-RAA/2024, referente ao Sistema de Incentivos à Transição Energética, Digitalização e Redução do Impacto Ambiental no Setor da Pesca e da Aquicultura.

“Este sistema, integrado no investimento TC-C10-i05-RAA, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), dispõe de um montante global de cinco milhões de euros para apoiar operações que promovam a modernização, a inovação e a sustentabilidade no setor das pescas e da aquicultura nos Açores”, precisou o organismo do Governo Regional.

São elegíveis operações que visem a modernização e renovação da frota de pesca, a inovação nos setores das pescas e da aquicultura com vista a melhorar o desempenho energético, a modernização de processos, a redução da produção de resíduos no mar e a promoção da economia circular. Ainda segundo a secretaria regional, podem candidatar-se ao siste-



ma os proprietários ou armadores de navios de pesca registados em portos dos Açores, os operadores do setor da transformação e comercialização de produtos da

pesca e da aquicultura, as organizações de pescadores, incluindo organizações de produtores, as empresas aquícolas, bem como empresas públicas com atribui-

ções e responsabilidades na administração do setor das pescas.

O período para submissão de candidaturas decorre até 30 de abril.

CURIOSIDADES do mundo rural

Mãos de alfenim

As origens do alfenim, um doce tradicional que nasce da alquimia entre açúcar, água e vinagre ou limão, encontram-se a Oriente.

O alfenim chegou a Portugal através dos árabes e, desde o nosso país, viajou até ao Brasil, onde a receita é popular em algumas regiões do Nordeste e em Goiás.

Na Terceira e em outras ilhas dos Açores, a tradição também persiste, muito ligada às Festas do Divino Espírito Santo, quando a massa branca ganha a forma de pombas, flores e outros elemen-

tos.

Para fazer alfenim, é preciso juntar açúcar a água e vinagre (ou sumo de limão) até chegar ao ponto de bola molde. Depois, o preparado tem de ser trabalhado manualmente até ficar opaco e branco e permitir a criação de várias formas.

É desse processo que resultou a expressão “mãos de alfenim”, que representa o equilíbrio entre delicadeza e destreza necessárias para a criação deste doce, que também é uma herança nossa.

