

rural+





STANDOutEdu

PREV*i*FORM

Laboratório, Formação, Higiene
e Segurança do Trabalho, Lda.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui a aprovação do seu conteúdo, a qual reflecte apenas a opinião dos seus autores, sendo que a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida."

ÍNDICE

ÍNDICE	3
Introdução	4
“Soft-skills” e competências digitais do EFP nas zonas rurais	5
A parceria	6
Metodologia para a construção da estrutura	8
Contexto e Âmbito	9
Como utilizar os resultados do Rural +	10
A. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	11
CHIPRE	11
ITÁLIA	14
ROMÉLIA	17
PORTUGAL	19
B. PESQUISA NO TERRENO	24
Estrutura do Rural+	24
1. Estrutura educativa geral	24
2. Primeira definição das três macro-competências	25
3. Estrutura e Conteúdo	27
4. Operacionalização das competências detectadas	28
5. Reflexão sobre o método utilizado	29
6. Resultados	30
A ESTRUTURA/QUADRO	33
#1 Etiqueta empresarial	33
#2 Formação permanente (Aprender-a-Aprender)	34
#3 Literacia digital profissional	35
O PROGRAMA	37
#1 Etiqueta empresarial	37
#2 Formação permanente	38
#3 Literacia digital profissional	39
LINKS E FONTES	40
ANEXO I	42
UE	42
CHIPRE	45
ITÁLIA	47
ROMÉLIA	48
PORTUGAL	49

Introdução

O projecto **Rural +** visa trabalhar **no desenvolvimento de “soft-skills” e de competências digitais entre os trabalhadores das zonas rurais da Europa**. Este é um tema particularmente urgente devido à falta generalizada de competências mais complexas, não técnicas, mas sim centradas na capacidade de lidar com a mudança, trabalho de equipa e tarefas relacionadas com o digital.

É importante resumir três das maiores conclusões elaboradas pela [Employment, Social Affairs & Inclusion Directorate](#) da Comissão Europeia:

- **Um em cada cinco europeus têm lacunas em competências básicas como a leitura e a escrita;**
- **Muitos europeus não conseguem encontrar um emprego** devido ao facto de **não possuírem as competências adequadas** ou dos seus perfis não corresponderem às suas capacidades (atingindo 30% entre os que possuem padrões de ensino superior);
- **Até 40% dos empregadores não conseguem encontrar pessoas com as competências correctas para preencher as suas vagas**
 - mentalidade correcta, bom conjunto de competências, e boa preparação.

Além disso, o acesso digital nas zonas rurais é ainda mais complicado, e um em cada três trabalhadores não interage com as tecnologias digitais, exigindo uma abordagem que não se limite às competências, mas também à mentalidade ([CLRA](#), 2017).

Neste sentido, as zonas rurais (que representam os 50% do território da União Europeia) enfrentam ainda mais desafios do que as urbanas. [Um documento sintético](#) do Parlamento Europeu define uma série de questões, particularmente sobre educação e sobre capacidade digital - "a falta de competências adequadas para utilizar as TIC está a tornar-se cada vez mais não só um problema da entidade que afecta a sua capacidade de encontrar um trabalhador qualificado, mas também (se ocorrer normalmente) é um factor de desenvolvimento do potencial da região ou país" ([Kos-Łabędowicz](#), 2017).

“Soft-skills” e competências digitais do EFP nas zonas rurais

O nosso objectivo é resolver uma série de questões relativas a competências transversais e literacia digital. Como tal, o nosso ponto de partida educativo refere-se ao quadro de inovação da [OIT \(Organização Internacional do Trabalho\)](#) que define o seguinte conjunto de competências nucleares nas zonas rurais:

- básica/fundamental - alfabetização, através do uso dos números, e da tecnologia;
- conceptual/pensamento - recolha e organização de informação, resolução de problemas;
- aprender-a-aprender - pensar de forma criativa, pensar em sistemas;
- competências relacionadas com as pessoas - capacidades de comunicação e de trabalho em equipa.

Na formação de adultos (EFP), definimos as nossas formações como "**as três vantagens**", nomeadamente: **etiqueta empresarial, aprender-a-aprender e literacia digital profissional.**

A nossa abordagem não pretende ser abrangente, mas sim muito orientada para os resultados e, tanto quanto possível, restrita às actuais necessidades e questões que os empresários e trabalhadores das zonas rurais enfrentam. Este facto também se reflecte na abordagem educacional que adoptámos. De facto, parte da nossa investigação anterior está relacionada com o sistema de EFP em cada país parceiro, e está centrada nas competências transversais nas zonas rurais.

Inspiramo-nos na compreensão das actuais lacunas, das barreiras educativas e de inovação com o foco nas competências transversais/digitais definindo, de seguida, a metodologia de formação a ser ministrada pelos formadores/educadores de EFP. Dada esta introdução, é importante definir a metodologia por detrás do nosso trabalho e a análise educacional feita, para que o enquadramento da OIT interaja com os três cursos que pretendemos criar.

A Parceria

Polygonal (Itália) é uma organização sem fins lucrativos sediada em Cori, uma pequena aldeia nos arredores rurais de Roma. Atende às necessidades da comunidade local, com foco especial na educação digital para a inclusão social. Trabalha na cidadania activa e em cursos de base para processos de revitalização rural. A sua equipa é constituída principalmente por especialistas em gestão de projectos da UE, fotógrafos, e informáticos cujo objectivo é proporcionar o mais amplo impacto social através do envolvimento de diferentes intervenientes e grupos-alvo. Gere o centro de informação municipal da UE.

Mixt Source Management SRL (Roménia) é uma pequena empresa da cidade de Călărași, a cidade central de Călărași County - a principal sede de implementação dos parceiros romenos do projecto. A empresa fornece serviços de formação para o desenvolvimento das capacidades pessoais dos cidadãos activos no Mercado laboral. A empresa também fornece serviços de consultoria para outras empresas, bem como para as autoridades públicas. Fornece também serviços de TI para empresas e particulares, através do desenvolvimento de plataformas e aplicações de aprendizagem electrónica, websites, bem como outros serviços.

A sucursal do condado de Calarasi da Associação da Comuna Romena (Roménia) com sede na comuna Stefan cel Mare, foi criada em 2001 e a missão desta sucursal é conseguir uma união mais estreita entre as comunas do condado de Calarasi, no contexto da autonomia local. A ACoR Călărași envolve-se nas seguintes actividades:

1. Participa activamente na melhoria do quadro legislativo que diz respeito às comunas através da sua constante parceria com o condado e a administração pública central.
2. Implementa estratégias e programas para estimular o desenvolvimento social e económico do meio rural, e reduzir o fosso com as cidades.
3. Está empenhada em mobilizar actividades com o objectivo de proporcionar ao governo local eficiência e dinamismo, bem como atrair investimentos através da criação de parcerias viáveis entre a administração pública local, a sociedade civil e a comunidade empresarial.

STANDO LTD (Chipre) é uma organização de investigação e educação sediada no Chipre, dedicada ao avanço da investigação e inovação. É um Centro acreditado de EFP cuja força reside principalmente na sua equipa altamente qualificada e na sua rede alargada de parceiros internacionais. Participa activamente no planeamento e implementação de projectos nacionais e internacionais, visando fornecer soluções inovadoras que facilitem o desenvolvimento das pessoas e a coesão das sociedades. Desde 2016 tem proporcionado uma série de formações profissionais e académicas no âmbito do Erasmus+ KA1 e KA2, bem como cursos, seminários e serviços de consultoria a vários grupos-alvo (estudantes, jovens, professores, decisores políticos, pais, adultos), alunos e pessoal de prestadores de Educação e Formação Profissional (EFP) e Centros de Formação de Adultos.

PREVIFORM, LDA. é uma empresa de prestação de serviços e também, um centro português de Ensino e Formação Profissional (EFP) de Adultos estabelecido em 2005, acreditado pelo governo da República Portuguesa, e cujo website é <https://www.previform.pt/> A sua missão é

dar atenção a métodos de formação inovadores, fornecendo as competências adequadas necessárias para profissionais qualificados, desenvolvendo mecanismos que facilitam e promovem a transacção entre a formação e o mercado de trabalho, proporcionando aos formandos uma sólida formação sócio-cultural, científica e tecnológica; e permite a validação e avaliação dos resultados da aprendizagem, pelo que proporciona formação profissional a vários níveis europeus II, III, V. A PREVIFORM tem uma vasta experiência na área da formação de adultos em quase todas as modalidades, bem como uma vasta experiência na prestação de consultoria em áreas especializadas em Segurança no Trabalho, Segurança Alimentar e Higiene. Além disso, a PREVIFORM trabalhou com sucesso durante mais de 10 anos em diferentes projectos co-financiados pela UE, incluindo o Erasmus+, a fim de construir e desenvolver formação inovadora, constituindo assim uma equipa de trabalho experiente.

Metodologia para a construção da estrutura

O nosso trabalho é definido ao longo das seguintes etapas principais:

PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Descreve as diferentes situações enfrentadas por cada parceiro de projecto com informação actualizada relacionada com o mesmo:

1. Relatórios nacionais sobre a economia rural;
2. Barreiras educacionais nas zonas rurais;
3. Relatório sobre qualificações rurais de formação profissional continua de cada país.

PESQUISA NO TERRENO

1. Definição da principal estrutura de trabalho com contornos genéricos das competências;
2. Definição das declarações de competências de acordo com o défice de competências transversais detectadas;
3. Operacionalização das competências tanto do lado do empresário quanto do lado do trabalhador;
4. Definição de um questionário qualitativo-quantitativo;
5. Recolha e análise dos resultados e re-descrição das competências de acordo com o [EQF](#) – uma vez que nos concentramos nas competências básicas, usaremos apenas o nível 1 de capacidades. A nossa pesquisa tem como foco 20 empresários e 20 trabalhadores no sector rural.

Contexto e Âmbito

Como parceria, concentrámo-nos exclusivamente em:

(b) Áreas rurais. Para estipular uma zona rural, definimo-la através da análise periférica feita pela [ESPON \(2020\)](#): “As zonas periféricas interiores podem ser a) enclaves de baixo potencial económico, b) zonas com fraco acesso aos serviços de interesse geral ou c) zonas com ausência de proximidade relacional”

- PMEs do sector rural, ou seja, empresas do sector primário (culturas, transformação de produtos básicos, produção de vinho e de azeite). Entrevistamos pequenas e micro-empresas, mas não simples retalhistas rurais (como pequenas lojas, etc.), porque não estão directamente envolvidos nos padrões de educação rural de EFP. Além disso, temos envolvido também agências de desenvolvimento rural, associações de produtores, e formadores educacionais em EFP.

Nossos entrevistados:

- Empresários;
- Pessoal dos centros empresariais/centros de formação/ONGs rurais relevantes de produtores e pólos de inovação;
- Adultos e jovens adultos (recém-formados que já se encontram no mercado de trabalho);
- Estagiários nas empresas rurais.

A relativa heterogeneidade dos entrevistados foi justificada pelo facto de conseguimos descrever uma vasta gama de elementos, opiniões, pedidos e perspectivas sobre as três principais áreas de interesse investigadas por esta pesquisa.

As nossas áreas temáticas de pesquisa/investigação são (§ cfr. par.7):

- Literacia digital profissional;
- Formação permanente do pessoal: Aprender-a-aprender;
- Ética e etiqueta empresarial.

A nossa pesquisa tem investigado principalmente competências transversais e digitais, pelo que não analisámos a preparação em termos de competências técnicas *hard-core*, uma vez que vai além do âmbito desta pesquisa.

Além disso, a nossa pesquisa assenta numa simplificação global: definimos cada área investigada como homogénea e os entrevistados são considerados como semelhantes. No nosso caso, o género e outros factores sócio-económicos foram incorporados na própria investigação, a fim de a equilibrar e tornar os resultados menos tendenciosos na sua fase de elaboração.

Como utilizar os resultados do Rural +

Como se entende, visamos principalmente dois grupos principais, a saber: **empresários (ou empregadores) e trabalhadores (ou empregados)**.

Desta forma, teremos uma visão dupla sobre a expectativa em termos de competências transversais/digitais, tanto do lado da empresa como do lado do cidadão à procura de emprego, criando uma base sólida de formação para o desenvolvimento do material educativo.

Os principais elementos desenvolvidos por cada macro-competência (etiqueta empresarial, aprender a aprender e literacia profissional digital) estão ligados a:

- **As expectativas em termos de competências do ponto de vista dos empresários;**
- **A falta de competências registadas entre os trabalhadores da nossa pesquisa de campo.**

Por conseguinte, **o padrão educativo da estrutura visa principalmente detectar quais as competências que podem quase ser, exclusivamente necessárias às empresas para favorecer a actualização das competências dos trabalhadores**. Por outras palavras, a nossa abordagem visa favorecer a empregabilidade dos trabalhadores futuros/reais no sector rural através da valorização das suas *soft* e digitais competências.

Neste sentido, o material visa a sua transferência para o grupo-alvo final - trabalhadores rurais e empresários, tanto potenciais como reais - através de material prático e de uma plataforma de aprendizagem electrónica.

Analisamos as actuais lacunas existentes entre as percepções dos empresários e trabalhadores e reflectem sobre o fosso de inovação - desta forma, pode ser um indicador valioso para os formadores de EFP para melhorar o desenvolvimento de competências das zonas rurais e remotas da Europa em competências transversais e em formação digital sobre uma série de elementos:

- Estabelecer aulas de formação personalizadas e cruzá-las com objectivos de aprendizagem;
- Encontrar materiais já feitos complementares aos próprios cursos de formação;
- Avaliar quais as competências transversais específicas são particularmente necessárias/ esperadas pelos empresários.

A. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

1. Relatórios dos países sobre economia rural

CHIPRE

O sector rural

Em 1960, o Chipre conquistou a independência. Durante esse período de tempo e além dele, o sector agrícola sofreu um grave declínio, afectando negativamente a economia do país, especialmente em 1974 com a invasão Turca que provocou a diminuição dos terrenos do país. Por conseguinte, um grande número de agricultores cipriotas gregos teve de se deslocar, uma vez que foram forçados a mudarem-se para a parte cipriota grega da ilha como refugiados no seu próprio país, sofrendo ao mesmo tempo uma grande perda dos terrenos mais férteis que possuíam. O crescimento em espiral do turismo no país após a invasão mudou totalmente o quadro da economia do país, uma vez que os investimentos cipriotas se concentraram no turismo resultando assim, no declínio acelerado do sector agrícola.

Comparando o sector agrícola que era um sector importante em 1960 na economia do país, contribuindo para o Produto Interno Bruto (PIB) com mais de 17% e 33% para o emprego remunerado, em 2004 os números caíram para 3,7% e 7% respectivamente. Mas ainda assim, a agricultura continua a ser um sector muito importante para a economia do país porque uma grande parte da população, que vive nas zonas rurais, trabalha neste sector, fornecendo alimentos, e através dessas exportações ganham uma grande quantidade de divisas; fornecendo matérias-primas que podem ser utilizadas para o fabrico e contribui ainda, para a manutenção do ambiente rural (Markou, 2006). Em 2010, 38 860 explorações agrícolas estavam a operar no Chipre, sendo que 6 340 explorações agrícolas cessaram as suas actividades (-14%) durante o período entre recenseamentos, uma vez que somente 45 200 explorações agrícolas foram reportadas em 2003 (Eurostats, 2010).

De facto, tendo em conta os índices acima referidos, o sector agrícola no Chipre nunca recuperou efectivamente da invasão e ocupação turca e da evolução (i.e., do rápido aumento do turismo). Assim, embora algumas políticas e incentivos tenham sido implementados desde 1974, o declínio da agricultura no Chipre continuou. Isto foi inevitável não só devido aos factores externos acima mencionados, mas também devido às persistentes barreiras estruturais no próprio sector, tais como, escassez de água, fragmentação excessiva da terra, bem como pequenas explorações e outros sectores da economia que competem por terra e mão-de-obra (Markou, 2006).

O governo do Chipre reconhece que a diversificação bem sucedida da economia rural requer a adopção de uma abordagem integrada e multi-sectorial. Na formulação da política de desenvolvimento rural do país, foram tidas em consideração as seguintes questões: incentivar a diversificação e melhorar as infra-estruturas; manter comunidades viáveis, preservando simultaneamente a sua cultura e tradições; e aumentar a qualidade de vida através da preservação do ambiente (Theophanous, G., 2000).

Principais barreiras educativas nas zonas rurais

A investigação sugere que existem barreiras demográficas (ser mulher, ter mais de 45 anos, ter filhos pequenos e viver numa zona rural), bem como barreiras socioeconómicas (baixo nível de educação inicial, estar ausente de formação profissional por um longo período de tempo, estar fracamente ligada ao mercado de trabalho e ser um trabalhador manual, sem contacto com tecnologia) na educação do Chipre (Weedon, 2012).

Além disso, a família é muito importante na sociedade Cipriota. Os cipriotas são extremamente dedicados às suas famílias, especialmente quando têm filhos. Quando envelhecem, consideram-se demasiado "velhos" para se interessarem por oportunidades educacionais (Mastrogiannakis e Mestheneos, 2004).

Além disso, geralmente os seminários educacionais não são financiados, sendo os participantes a cobrir essa despesa, o que significa que as pessoas com dificuldades financeiras muito provavelmente não o poderão fazer, perdendo muitas oportunidades de aprendizagem (Zarifis, 2016). Além disso, o número de programas oferecidos pelos Centros de Educação de Adultos no Chipre é muito limitado, tanto nas zonas urbanas como nas rurais.

Além disso, embora sejam feitos esforços educacionais, ainda há falta de vontade política e a agenda social não contempla a educação nas zonas rurais como prioridade, o que gradualmente cria um défice crescente na política. Como resultado, a população nas zonas rurais perde a sua motivação, torna-se mais vulnerável mas, mais importante ainda, é privada do benefício de ter acesso à educação. (Findsen & Formosa, 2015).

Além disso, os serviços de extensão e formação devem ser disponibilizados mais ampla e frequentemente à comunidade agrícola, e os agricultores locais devem ser actualizados com informações sobre as suas actividades e comércio, em sintonia com novas tecnologias, evolução e competências que conduzam à melhoria da qualidade dos seus produtos (Markou, 2006).

EFP para as existentes e as novas oportunidades rurais

A HRDA (*Human Resource Development Authority*) no Chipre oferece as seguintes actividades de formação: a) Um plano para melhorar a empregabilidade das pessoas nas zonas urbanas e rurais. O seu objectivo é melhorar a empregabilidade dos desempregados, oferecendo oportunidades de participação em actividades de formação e experiência profissional, (b) programas de formação para melhorar as competências das pessoas em zonas urbanas e rurais. Estas actividades abrangem importantes competências horizontais e específicas do trabalho, que ajudarão os cidadãos a regressar ao Mercado de trabalho.

Como a maioria das aulas nas escolas técnicas são ministradas durante a tarde e a noite, a Direcção do Ensino Secundário Técnico e Profissional do MoEC (Ministério da Educação e Cultura) oferece programas de um ano lectivo que conduzem à atribuição de um certificado. Um dos objectivos destes programas é oferecer educação e formação contínua às pessoas para as ajudar a manter a sua posição no mercado de trabalho, em áreas onde há escassez de trabalhadores qualificados. Por conseguinte, estes programas ajudam a satisfazer as necessidades de mão-de-obra na área da economia, tanto em termos de qualidade como de quantidade.

No Chipre, existem 400 centros de educação de adultos, tanto em zonas

urbanas como nas zonas rurais. São geridos pela Direcção do Ensino Primário (33) do MoEC e oferecem cursos em cerca de 100 disciplinas diferentes todos os anos, incluindo informática, línguas estrangeiras, grego para estrangeiros, contabilidade, relações públicas, escultura em madeira, tricô/tecelagem, cerâmica, mecânica automóvel, jardinagem, construção civil, etc.

A Fundação para a gestão dos programas europeus de aprendizagem ao longo da vida é o organismo que gere os programas de educação e promove os objectivos e as políticas de educação e formação da UE no Chipre. A Fundação utiliza fundos obtidos da Comissão Europeia para subsidiar instituições e organizações educativas activas neste campo, bem como professores, estudantes, educadores, formadores e formandos.

O MoA (Ministério da Agricultura) é responsável pela formação de agricultores nos centros de formação do Departamento de Agricultura. Organiza nos centros de formação agrícola cursos para agricultores, como por exemplo, artesanato, cestaria, bordados, tecelagem, etc. Também são organizados planos de aprendizagem em várias disciplinas. O MoA é também responsável pela formação de silvicultores e licenciados em silvicultura, que é ministrada pela Escola Superior de Silvicultura.

ITÁLIA

O sector rural

O sector rural em Itália representa 59,3 mil milhões de euros, 2,1% do PIB, em 2019, o nível de produção diminuiu 1,3%, devido às condições das alterações climáticas ([Sole24ore](#)). O seu impacto reflete-se no declínio progressivo da taxa de produtividade devido a dificuldades estruturais relacionadas com novas e necessárias competências (reorganização digital e de produção), e com a contracção de trabalhadores ([Crea.gov, 2018](#)).

Tal reorganização pode ser vista no aumento do investimento estratégico e tecnológico em novos sectores rurais (biocombustível) e na chamada agricultura 4.0. A Itália apresenta o maior número de *start-ups* rurais na Europa, mas com um nível médio de capitalização muito baixo - representam 18% do mercado europeu. Caracterizam-se pelo comércio electrónico, pelas grandes análises de dados, pelo *tracking*, pelo IoT (*Internet of things*), etc. ([Smart AgriFood, 2019](#)).

Além disso, a agricultura está actualmente sob grandes mudanças no que diz respeito à hibridação cultural e de economia circular - o turismo e as tendências sustentáveis estão a criar mercados novos e em rápido crescimento. Um aspecto muito interessante da agricultura é que em 2019, a Itália teve a maior quantidade de jovens empregados no sector rural - cerca de 33% dos <40 anos de idade estão no sector e 8% do total de PME's são geridas por eles ([ISMEA, 2018](#)).

Além disso, o Ministério da Agricultura (MIPAAF) tem uma linha específica para a juventude que apoia os jovens no acesso a condições muito vantajosas em matéria de formação, empreendedorismo, recuperação de terras e isenção fiscal. O ISMEA é o instituto responsável pela implementação das directrizes do Ministério e pela sua implantação.

Principais barreiras educativas nas zonas rurais

Em 2018, 14,5% de jovens entre os 18-24 anos abandonaram a escola - substancialmente, mais de 120 mil estudantes abandonaram-na antes do tempo ([Eurostat, 2018](#)). Além disso, a frequência de formação e abandono do ensino superior atinge 598 mil estudantes ([Eurostat, 2018](#)).

A má qualidade do ensino é confirmada pelos dados do PISA ([Invalsi, 2019](#)) uma vez que são encontrados problemas graves em inglês, matemática e italiano, e apenas são usadas 3,5% das despesas do PIB em educação ([Open Polis, 2018](#)). Em todos os países da OCDE, o fosso rural nas expectativas educacionais, é um dos mais altos na Itália, juntamente com a Hungria, Portugal, a República Eslovaca e a Turquia. Uma das principais lacunas diz respeito a uma abordagem holística, nos sectores públicos, empresas inovadoras e educação ([Basile, 2020](#)).

De facto, como é evidente, discutir a educação como tal não retrata as questões reais das zonas rurais onde se juntam vários elementos, desde o despovoamento juvenil, o esgotamento bio-físico progressivo, a falta de uma visão uniforme e unificada sobre o desenvolvimento das zonas rurais. De facto, os Planos Estratégicos Rurais não são suficientes - em 2015 e seguintes, os jovens agricultores expressaram a necessidade de uma maior qualificação em áreas estratégicas como o marketing, língua inglesa estrangeira, competências tecnológicas e de gestão ([Ecorys, 2015](#)).

EFP para as existentes e as novas oportunidades rurais

Em geral, o ensino do EFP especificamente destinado ao sector primário é financiado através de uma mistura de fundos nacionais, regionais e privados, entregues por organizações sem fins lucrativos, fundações, escolas de EFP e centros de formação acreditados.

Um papel crucial no EFP relaciona-se com a aprendizagem profundamente revista pela “Lei do Emprego” em 2015, definida como “um contrato de emprego permanente para formação e emprego de jovens”.

Finalmente, com a Lei 107/2015, conhecida como “La Buona Scuola”, e a alternância do trabalho escolar tornou-se um elemento estrutural do sistema escolar italiano. As oportunidades de EFP estão principalmente relacionadas com a formação oferecida pelas escolas de EFP, quer do 4º e 5º nível de ensino, quer por organizações que cooperam com o comércio e/ou sindicatos (por exemplo, “Coldiretti” - associação de agricultores e mais em geral de empresas de base agrícola). Em “La Buona Scuola” existe também uma [linha específica](#) para as zonas interiores e geograficamente desfavorecidas para enfrentar a fragmentação e a falta de oportunidades.

As duas principais plataformas onde navegar:

- **Escolas EFP** (privado)=> portal [Scuola in Chiaro](#) torna muito claro através de um sistema geo-mapeado todas as ofertas de formação disponíveis, projetos, perfis, requisitos para qualquer escola em Itália.
- O [Mapa INAPP](#) de todas as **qualificações EFP existentes em Itália** por região, emprego, etc.

Na região do Lazio distinguimo-nos:

- [AIAB \(Associazione italiana agricoltura biologica\)](#): Associação italiana de produtores biológicos;
- [Aisfor](#): Prestador de formação que fornece formação no domínio da agricultura (incluindo desenvolvimento empresarial, saúde e bem-estar do gado, desenvolvimento dos negócios rurais, integração e desenvolvimento da cadeia de abastecimento, processamento de matérias-primas);
- [Ass.For.Seo](#): Entre os cursos disponíveis orr este prestador de Formação existem caminhos específicos para empresas baseadas na agricultura (desenvolvimento e gestão) e alguns específicos para o desenvolvimento rural.
- [e-lab](#): MOOC lançada pelo Governo Regional de Lazio
- [Capitale Lavoro](#): dá apoio aos gabinetes de assistência social e aos serviços públicos de emprego, ministrando cursos específicos para o desenvolvimento rural na área metropolitana de Roma
- [Cia \(Confederazione italiana agricoltori\) Lazio](#): A confederação italiana de agricultores oferece formação e certificação obrigatória (*IAP Farmer manager professionals*) a adultos/jovens adultos
- [For.agri](#): fundo privado de formação para a aprendizagem ao longo da vida na agricultura (com especial incidência na Agricultura Social)
- [#impresaduepuntoterra](#): Projeto de formação promovido pela “Coldiretti” (sindicato dos agricultores/sindicato do trabalho) para formar jovens empresários/ aspirantes a empresários no sector rural.
- [Ufficio ministeriale Promozione per l'Imprenditorialità Giovanile in Agricoltura \(exOiga\)](#): (Gabinete de Promoção do Empreendedorismo Jovem na Agricultura do Ministério do Trabalho) seminários e acções de

formação para fomentar o empreendedorismo na agricultura

- [Agriform](#): organização bilateral para a formação profissional na agricultura
- [Case dell'agricoltura della Regione Lazio](#): (Casa do Agricultor da Região do Lácio) Locais de encontro e formação entre empresários do sector rural e aspirantes a empresários.
- [Emaqister](#): É um portal na internet que fornece oportunidades de formação no sector da agricultura
- [SlowFood Educa](#): O portal da associação “SlowFood” destina-se a ministrar formação a jovens, adultos e jovens adultos no domínio da gastronomia e da agricultura

ROMÉLIA

O sector rural

O sector agrícola e a economia rural, em geral, continuam a ter um potencial de crescimento substancial, ainda insuficientemente explorado. A agricultura gerou 30.897,7 milhões de lei de valor acrescentado bruto (VAB), o que representa 6,0% do VAB total. A evolução da distribuição do VAB por sectores de actividade revela a diminuição contínua da agricultura (6,4% do VAB total em 2010; 6,0% em 2012) a favor dos sectores secundários (42,1% em 2010; 42,3% em 2012) e terciários (51,5% em 2010); 51,7% em 2012).

Embora este fenómeno reflecta um processo de aproximação da estrutura da economia romena à existente no resto dos EM, a quota do sector agrícola continua a ser mais de três vezes superior à da UE27 (1,7% em 2012).

A análise das microempresas nas zonas rurais destaca a sua baixa capacidade para satisfazer a necessidade de proporcionar emprego à população rural. O desenvolvimento das pequenas empresas é reconhecido como a mais importante fonte de emprego/rendimento no espaço rural, tanto para as economias já desenvolvidas como para as economias em desenvolvimento. Das PME activas com um perfil não agrícola a nível nacional, apenas 18,1% estavam activas nas zonas rurais em 2011. Em 2011, a densidade de PMEs por 1000 habitantes a nível nacional foi de 23,66, muito acima da registada nas zonas rurais, de 9,64 PMEs por 1000 habitantes ([Solidar, 2015](#)).

O acesso das PME ao financiamento continua a ser problemático. De um ponto de vista territorial, os serviços financeiros são geralmente menos acessíveis às empresas das zonas rurais e do sector agrícola, com elevados custos de crédito (taxas de juro elevadas cobradas pelos bancos comerciais na concessão de empréstimos, taxas e comissões pelos vários serviços prestados pelos bancos).

Principais barreiras educativas nas zonas rurais

O nível de educação da população rural melhorou, mas a um ritmo lento.

Os seguintes aspectos são relevantes no que diz respeito a:

Taxa de abandono escolar nas zonas rurais, diminuiu moderadamente em todos os níveis de ensino, mas em relação à zona urbana permanece mais elevada, especialmente no ensino pós-secundário (15,2% nas zonas rurais contra 5,9% nas zonas urbanas ao nível do ano lectivo 2011/2012).

Na última década, o número de escolas secundárias agrícolas registou uma tendência decrescente simultaneamente com a diminuição do número de diplomados (de 2511 em 2005 para 2328 em 2011); A baixa atractividade do sector agrícola, bem como a diminuição do número de licenciados das escolas agrícolas são factores que contribuíram para a diminuição do nível de formação dos gestores das explorações agrícolas; lugar inferior na UE27 (1,3% da população rural em 2010 e 1,6% em 2011 em comparação com a UE27 - 9,1% em 2010 e 8,9% em 2011).

EFP para as existentes e as novas oportunidades rurais

O EFP romeno oferece diversos caminhos para os alunos. Inclui programas profissionais e tecnológicos, regularmente actualizados para combater a baixa participação na aprendizagem ao longo da vida e o abandono precoce da educação e da formação.

Tal como muitos países da UE, a Roménia tem uma população envelhecida. Isto tem um impacto no EFP, com uma diminuição de 8,5% no número de escolas secundárias de EFP desde 2012/13. Estão a ser feitos esforços para aumentar a participação dos estudantes, permitir o acesso ao EFP, e melhorar a sua qualidade e a sua relevância para o mercado de trabalho.

Os desenvolvimentos recentes do Sistema educacional incluem a introdução de um formulário de EFP duplo: complementa a aprendizagem baseada nos programas escolares e visa tornar o EFP uma opção mais atractiva para os formandos, ao mesmo tempo que adapta melhor a formação às necessidades dos empregadores.

PORTUGAL

O sector rural

A agricultura é um sector multifuncional por excelência, com uma consciência progressiva do carácter público de muitos dos bens e serviços que fornece: desde a conservação da natureza e o melhoramento rural até à prestação de serviços de lazer e turismo, passando pela preservação dos produtos regionais, com vista à qualidade e à manutenção da diversidade cultural.

O desenvolvimento do sector agrícola é assim imposto não só de uma perspectiva produtiva mas também de uma perspectiva social e patrimonial. No entanto, ao longo de várias décadas, a agricultura em Portugal tem sido considerada uma actividade maioritariamente tradicional e com poucos avanços tecnológicos.

Restava reconhecer que a base do problema agrícola em Portugal residia principalmente nas estruturas produtivas do sector, o que, com base na agricultura tradicional, gerava níveis de produtividade muito baixos. Além disso, a agricultura portuguesa foi também incapaz de implementar uma estratégia competitiva, levando a uma maior auto-suficiência em produtos agrícolas ou a uma melhoria da sua balança comercial agrícola (Baptista, 2006).

No entanto, esta realidade sofreu alterações nas últimas décadas, onde os espaços rurais portugueses foram afectados pela visão integrada e territorial do desenvolvimento, que visa explorar lugares e paisagens pela agricultura e os seus agricultores, bem como novas actividades e organizações dos trabalhadores deste sector. Desta forma, através da adopção e investimento em novas tecnologias em todas as áreas do sector, nomeadamente na irrigação, na mobilização dos solos, no combate a pragas e doenças, e na fertilização, têm permitido um aumento da produtividade e uma utilização mais eficiente da melhoria da competitividade das explorações agrícolas. Os avanços tecnológicos permitiram também responder às exigências do mercado e da produtividade, sendo a investigação um ponto-chave no seu desenvolvimento. As tecnologias utilizadas na agricultura portuguesa são equivalentes ao que há de melhor e mais inovador no mundo. Actualmente, a agricultura portuguesa é mais inovadora, mais profissional, mais produtiva, e mais orientada para o mercado. Mesmo assim, é cada vez mais essencial rejuvenescer o tecido agrícola, uma vez que mais de metade dos agricultores portugueses têm mais de 65 anos de idade. Desta forma, devem ser criados meios e condições para que os jovens possam entrar no sector.

O sector agrícola faz parte da indústria agro-alimentar, que também inclui o sector alimentar. Esta indústria tem um peso fundamental na economia nacional, ajudando a aumentar o PIB do país e contribuindo para a redução do desemprego na área agrícola. Em 2015, Portugal foi o 41º exportador mundial da indústria agro-alimentar, onde os principais produtos exportados foram o azeite, tomate e vinhos. O sector agrícola exporta para 153 mercados estrangeiros de um total de 179 mercados estrangeiros que são o alvo das exportações da indústria agro-alimentar portuguesa. Assim, o sector agrícola exporta 6,76% do total das exportações nacionais, sendo os principais clientes externos de produtos agrícolas a Espanha, Brasil, França, Itália, e Angola. De acordo com dados de 2015, o sector agrícola compreende 35 mil empresas, das quais 85% são microempresas e 15% são PME's. Entre 2000 e 2016, a produção agrícola aumentou em cerca de 300 milhões de euros, prevalecendo a produção vegetal sobre a produção animal, nomeadamente a produção de frutas, legumes e

vegetais, e vinho. Na produção animal, destacam-se a produção de leite, a produção de carne de bovino, e a produção de carne de porco. O investimento estrangeiro no sector agrícola tem crescido constantemente nos últimos anos, como é o caso da Fairfruit, Driscoll's, Maravilha Farms, entre muitas outras (INE, 2012; Henriques, 2017). A aposta no desenvolvimento das suas próprias marcas, assim como o aumento da incorporação de valor acrescentado aos produtos agrícolas, são também factores de importância estrutural neste sector. Deste modo, o sector deve continuar a reforçar as suas exportações e presença nos mercados interno e externo, afirmando-se pela qualidade e diferença dos seus produtos.

Principais barreiras educativas nas zonas rurais

Ao longo de várias décadas, Portugal viveu várias fases de mudança em termos de agricultura e, conseqüentemente, de zonas rurais.

Até aos anos 90, vivemos anos muito difíceis nas zonas rurais onde se verificou um grande abandono agrícola em Portugal, com várias causas desse abandono, nomeadamente causas sociais e económicas. A regressão demográfica e a conseqüente desvitalização das regiões devido, em parte, ao envelhecimento da população e ao êxodo dos jovens, e também à subutilização dos equipamentos sociais que provocaram a redução da população nos pequenos aglomerados rurais para valores abaixo do seu limite de viabilidade. Assim, a maioria dos jovens agricultores abandonou a actividade agrícola devido à não viabilidade das explorações devido à baixa produtividade do trabalho, principalmente nas pequenas explorações, pela topografia acidentada da terra, pelos sistemas agrícolas tradicionais economicamente inviáveis na maioria dos casos, devido à falta de apoio técnico. e/ou porque foram atraídos por salários muito mais atractivos no sector terciário. Esta realidade agravou-se ainda mais, devido ao facto de as pequenas economias locais, predominantemente agrícolas, terem sido afectadas não só pelo êxodo dos jovens mas também pelo êxodo geral das populações, o que causou uma perda de dinamismo social e económico nas zonas rurais. A concentração de populações nos grandes centros urbanos agravou os problemas sociais e económicos já existentes e aumentou o abandono dos sistemas agrícolas tradicionais economicamente marginais mas ambientalmente sustentáveis, o que se revelou negativo para a conservação da natureza (Baptista, 2006; Carmo, 2010).

Embora a inovação desenvolvida nas zonas rurais tenha sido negligenciada ao longo dos anos pelas políticas e medidas de inovação, uma vez que está geralmente associada a territórios onde predominam pequenas empresas e onde prevalece a inovação de baixa tecnologia, detecta-se que a inovação desenvolvida pelas organizações implantadas nas zonas rurais portuguesas é fundamental para o seu desenvolvimento e valorização. Desta forma, uma mudança na agricultura começou há mais de 30 anos em relação ao seu processo de integração na Europa, o que levou à criação de infra-estruturas, outras plantações, e novos equipamentos agrícolas. No entanto, a razão para a grande transformação no sector agrícola foi a Formação. A tecnologia transformou completamente a agricultura e, conseqüentemente, as zonas rurais, uma vez que tudo se tornou tecnológico e informatizado onde a obtenção de qualificações se tornou essencial. Os novos agricultores têm mais formação, para além de estarem mais informados, são também mais dinâmicos, conseguindo tirar maior partido das novas tecnologias. É sabido que houve um ajustamento estrutural muito forte no sector agrícola e que este alterou o perfil da agricultura portuguesa. Assim, desenvolveu-se um maior respeito pelo ambiente, com menor mobilização do solo

e a correcta utilização dos recursos naturais. A nova geração de agricultores tem vindo a criar startups e a aventurar-se em novos produtos agrícolas, apostando na exportação. Os novos agricultores têm uma abordagem empresarial, com benefícios em termos de redução de risco, ou seja, obtêm mais lucros se venderem os produtos processados dando-lhes valor acrescentado (Carmo, 2010; INE, 2012; Costa, 2016). Produtos originários de Portugal, com bom gosto, qualidade e segurança alimentar estão a ganhar, dia após dia, maior espaço nos mercados estrangeiros.

EFP para as existentes e as novas oportunidades rurais

O sector agrícola e as zonas rurais têm sido negligenciados durante vários anos, mas felizmente, esta é uma realidade distante. Os funcionários governamentais portugueses apostam cada vez mais no desenvolvimento do sector e nas zonas rurais através de vários meios, nomeadamente, através de formação, investimentos e financiamento a indivíduos que apresentem projectos que demonstrem potencial de crescimento, geração de riqueza, emprego e exportação. Desta forma, a nova concepção do desenvolvimento rural baseia-se na perspectiva das diversas funções da agricultura/silvicultura e dos territórios rurais, e que a diversificação de usos e funções significa que as relações com o urbano são cada vez mais relevantes (Dragoi & Balgar, 2013; Brouder et al., 2014). Com os vários programas como o Programa de Iniciativa Comunitária LEADER (acrónimo para Link between Actions for the Development of Rural Economy), LEADER II, o FEADER (acrónimo para Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural) foram criados objectivos fundamentais para o espaço rural português (aumento da competitividade da agricultura e silvicultura; melhoria do ambiente e da paisagem rural; promoção da qualidade de vida nas zonas rurais e diversificação da actividade económica no conjunto dos espaços rurais), veio institucionalizar o desenvolvimento rural como uma dimensão política integrada e a qualidade de vida e diversificação económica rural (Covas & Covas, 2013).

A agricultura tem um enorme potencial, sendo um tecido económico muito importante para Portugal, não só em termos de garantias de subsistência e de criação de emprego, mas sobretudo em termos de exportações. Efectivamente, o sector agrícola como um fenómeno de rápido crescimento e é uma das formas complementares que se pretende incentivar com vista a estimular e revitalizar os territórios rurais através de um vasto conjunto de instrumentos para além do sector agrícola/rural, que traduzem uma certa convergência ao nível da visão estratégica de desenvolvimento centrada na relevância da dimensão territorial.

Desta forma, ao longo dos anos, Portugal desenvolveu práticas alternativas que potencializam tanto o sector agrícola como as zonas rurais, sendo a Inovação a palavra-chave para este desenvolvimento. A inovação nas zonas rurais pode assim ser definida como uma abordagem ou uma técnica, nova no seu contexto ou na sua configuração, destinada a reforçar a capacidade das organizações locais para enfrentar os graves desafios de desenvolvimento na agricultura e na segurança alimentar (InterAction, 2012). A inovação social tornou-se também cada vez mais importante nas zonas rurais, pois inclui melhorias na prestação de serviços e/ou na resposta a necessidades sociais emergentes, relacionadas com o desenvolvimento das comunidades rurais e a sua saúde e bem-estar. As novas políticas desenvolvidas para as zonas rurais levaram a uma mudança de paradigma através da qual novas abordagens, tais como economias de âmbito, diversificação, criação de valor acrescentado e tecnologias de comunicação e organização, estão a tornar-se cada vez mais importantes em comparação com

abordagens mais convencionais. Tais como as economias de escala, especialização, produtividade laboral ou tecnologias industriais (Madureira et al., 2013a; Freire, D., 2017). Assim, por exemplo, as economias de escala são reforçadas por economias de âmbito; a especialização está a dar lugar à diversificação; a criação de valor acrescentado é mais importante do que a produtividade laboral; novas tecnologias aparecem nas áreas do ambiente e da energia; melhorias na organização e na entrada de novos mercados através de novas formas de distribuição e marketing; e ainda, a comunicação e o conhecimento são de particular importância. Há também grandes melhorias na formação e qualidade de vida das populações rurais, bem como o ressurgimento dos recursos naturais e culturais, a revalorização dos produtos locais e o surgimento de novos tipos de turismo. É assim possível dizer que a inovação nas zonas rurais pode envolver (Madureira et al., 2013a; Madureira et al., 2013b):

- Economias de escala/especialização: alcançar uma dimensão crítica, principalmente através de redes sectoriais e clusters regionais.
- Economias de âmbito/diversificação: expandir a gama de produtos e serviços tanto através da introdução de novos produtos e serviços através do estabelecimento de redes intersectoriais, como através da interacção entre, produtores e prestadores de serviços e consumidores.
- Modernização/novas tecnologias: substituição de produtos e processos obsoletos, melhoria da sua qualidade, flexibilidade e capacidade de produção, e fornecimento de bens e serviços, redução dos custos de produção / fornecimento.
- Tecnologias ambientais e energéticas: gestão ambiental, minimização dos impactos ambientais, melhoria da saúde e segurança, redução dos custos energéticos, energias renováveis, plantação para biomassa, reutilização de subprodutos florestais.
- Organização: melhorar a eficiência da organização e dos processos de trabalho.
- Distribuição e comercialização: entrar em novos mercados e/ou aumentar a quota de mercado e novos canais de venda e comercialização.
- Comunicação e conhecimento: melhorar a comunicação dentro da organização bem como com outras empresas, estabelecer parcerias com universidades e laboratórios de investigação, redes locais de comunicação e aprendizagem, redes de conhecimento especializadas.
- Capacitação da população rural e melhoria da qualidade de vida: estabelecimento de parcerias, grupos de acção local, associações de desenvolvimento local, serviços sociais, serviços culturais de proximidade, formação em desenvolvimento rural.
- Valorização dos recursos naturais, culturais e turísticos: áreas protegidas, centros de interpretação, turismo natural, observação da fauna, flora, caça, pesca, colheita de produtos florestais, alojamento de alojamento, turismo rural, turismo de aldeia, património de recuperação, dinamismo cultural (música, teatro, literatura).
- Valorização dos produtos locais: gastronomia, produtos agrícolas tradicionais, produtos de origem e localização geográfica protegida, centros de divulgação, desenvolvimento e demonstração do sector hortícola, olivais ecológicos, produtos artesanais.

Assim, a Formação VET em Portugal oferece imensas ofertas de formação no sector agrícola, mais especificamente direccionada para o meio rural. Alguns exemplos destes Cursos de Formação em Portugal são:

Operador agrícola

Técnico de produção agrícola Operador de maquinaria agrícola Técnico de produção Agrícola Gestão agrícola equina

Técnico de produção de vinho

Técnico de distribuição e comercialização de produtos agrícolas agricultura biológica

Gestão de empresas agrícolas

Planeamento da análise do investimento agrícola

Introdução aos cursos de produção de citrinos. Produção animal

Gestão florestal

Gestão florestal e ecologia

B. PESQUISA NO TERRENO

Estrutura do Rural+

1. Estrutura educativa geral

Como ponto de partida, adoptámos de uma forma simplificada o [Modelo do Quadro Regional de Competências](#) pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e readaptamo-lo aos objectivos do projecto como sendo os seguintes.

Cruzámos o conjunto de competências transversais da OIT com uma classificação de macro-competências em três níveis, tal como indicado na secção 4 do presente documento (§p.4).

Quadro de competências da OIT - v1	Macro-Competências para formação rural
Básica/fundamental - alfabetização, usando números, usando tecnologia;	Literacia digital profissional
Conceptual/pensar - recolha e organização de informação, resolução de problemas;	Aprender-a-aprender
Aprender-a-aprender - pensar de forma criativa, pensar em sistemas;	Aprender-a-aprender
Competências relacionadas com pessoas - competências em comunicação e trabalho de equipa.	Etiqueta empresarial

Como dois conceitos do quadro da OIT são contíguos relativamente ao nosso âmbito de trabalho, fundimos as duas partes complementares que constituem a aprendizagem da macro-competência:

Quadro de competências da OIT - v2	Macro-Competências para formação rural
Básica/fundamental - alfabetização, usando números, usando tecnologia;	Literacia digital profissional
Recolher e organizar informação de forma criativa para a resolução de problemas e melhoria da aprendizagem	Aprender-a-aprender
Competências relacionadas com pessoas - competências em comunicação e trabalho de equipa.	Etiqueta empresarial

2. Primeira definição das três macro-competências

Nesta secção, detectámos as definições mais claras das macro-competências, de modo a que seja possível operacionalizá-las num conjunto de questões mensuráveis.

Etiqueta empresarial

A declaração de etiqueta empresarial no projecto Rural+ é definida como a soma de dois elementos principais - trabalho em código e competências de trabalho em equipa.

Trabalho em código (etiqueta empresarial)

"A etiqueta comercial é um conjunto de normas/boas maneiras que são aceites e/ou exigidas numa profissão. Muitas vezes são mantidas pelos costumes, e são impostas pelos membros de uma organização/empresa. Aqueles que violam a etiqueta empresarial são considerados grosseiros/ofensivos. A penalidade de tal comportamento reside frequentemente na desaprovação dos outros membros da organização. É o processo de trabalhar em colaboração com um grupo de pessoas a fim de atingir um objectivo". ([GCF Global](#)).

Trabalho em equipa

"O trabalho de equipa é uma parte crucial de um negócio, uma vez que é frequentemente necessário que os colegas saibam trabalhar em conjunto, dando o seu melhor em qualquer circunstância. O trabalho de equipa significa que os colaboradores tentarão cooperar, utilizando as suas capacidades individuais e fornecendo feedback construtivo, apesar de um possível e/ou qualquer conflito pessoal entre eles". ([Dicionário Global de Negócios](#))

"Trabalhar com um grupo de pessoas para alcançar um objectivo ou resultado comum de uma forma eficaz

- *Ouvir os outros membros da equipa*
- *Aceitar as ideias de todos, não apenas as suas*
- *Trabalhar para o bem do grupo como um todo*
- *Ter uma palavra a dizer e partilhar responsabilidades"*

([Emprego de jovens](#))

Aprender-a-aprender

Resolução de problemas

"A resolução de problemas é o acto de definir um problema; determinar a causa do problema; identificar, priorizar e seleccionar alternativas para uma solução; e implementar uma solução." ([ASQ](#), 2019)

"A competência colaborativa na resolução de problemas é a capacidade de um indivíduo se envolver eficazmente num processo em que dois ou mais agentes tentam resolver um problema partilhando a compreensão e o esforço necessários para chegar a uma solução e reunindo os seus conhecimentos, aptidões e esforços para alcançar essa solução".

([OECD](#), 2015)

Aprender-a-aprender

"[...] é uma capacidade geral baseada no conhecimento, experiência, valores, disposições que uma pessoa desenvolveu através do compromisso com as práticas educativas". (CoE, 1997)

"Esta competência torna as pessoas conscientes de como e porquê adquirem, processam e memorizam diferentes tipos de conhecimentos. Desta forma, estão em condições de escolher o método de aprendizagem e o ambiente que melhor lhes convém e de continuar a adaptá-los conforme as necessidades". (Eurydice, 2002)

Literacia Digital

"A capacidade de utilizar tecnologia digital, ferramentas de comunicação ou redes para localizar, avaliar, utilizar e criar informação. A capacidade de compreender e utilizar informação em múltiplos formatos a partir de uma vasta gama de fontes, quando esta é apresentada através de computadores.

A capacidade de uma pessoa executar tarefas eficazmente num ambiente digital. A literacia/alfabetização inclui a capacidade de ler e interpretar meios, de reproduzir dados e imagens através da manipulação digital, e de avaliar e aplicar novos conhecimentos adquiridos em ambientes digitais".

(DigitalLiteracy.us)

3. Estrutura e Conteúdo do Quadro

Cada competência é caracterizada:

- área de macro-competência
- declaração de macro-competência (pode haver mais do que uma)
- resultado da aprendizagem de macro-competência dividido em (de acordo com o [EQF](#))
 - Conhecimento
 - Habilidades
 - Responsabilidade e Autonomia

Este é o resultado gráfico de cada competência

Área de competência	Declaração de competência	Rural+ resultado da aprendizagem		
		Conhecimento	Competências	Resp./Autonomia
p.e. Etiqueta Empresarial				

4. Operacionalização das competências detectadas

Para operacionalizar as competências, olhamos individualmente para cada uma delas, distinguindo conhecimentos, aptidões e atitudes.

De acordo com a metodologia geral, explicamos no par.4 nos pontos 3) e 4):

a. Cada parceiro de projecto deve, em primeiro lugar, escrever uma lista de perguntas que se espera que sejam feitas em cada área de competência de aprendizagem, descrevendo precisamente o que os empregadores devem esperar dos trabalhadores. Cada parceiro envolveu educadores, peritos e especialistas de contextos rurais. É fundamental fazerem-se perguntas e inquéritos o mais realistas possível.

b. Todas as questões são mensuráveis ao longo de uma escala de conhecimento/competências, definida através de uma escala de simetria (1 a 5).

c. Um formato digital do questionário foi finalmente divulgado e traduzido de forma definitiva para chegar a 40 formadores/educadores/empresários e empregados/trabalhadores que operam em zonas rurais.

d. O principal parceiro principal de investigação reuniu as três principais lacunas em cada país e, através de uma análise qualitativa, apresentou uma descrição sintética provisória das competências a serem revistas pelos restantes parceiros e por um conjunto de formadores/educadores do EFP.

5. Reflexão sobre o método utilizado

Como a nossa análise se centra nos pontos críticos relativos às definições de competências detectadas, analisámos as respostas que obtiveram as notas totais mais baixas dadas pelos entrevistados dentro do mesmo grupo de entrevistados por país, a fim de ter pelo menos uma percepção mais clara em cada uma delas.

Em segundo lugar, comparámos as diferentes respostas dadas por cada sondagem dos entrevistados por país e relacionámos as suas declarações com a investigação documental. Depois disso, sintetizámos as competências readaptando-as ao formato fornecido pelo quadro da OIT, estruturando-as mediante o Quadro Europeu de Qualificações.

6. Resultados

#1 Etiqueta empresarial, principais lacunas detectadas

	Chipre	Itália	Portugal	Roménia
1	A presença online dos trabalhadores é fundamental para promover o nosso negócio (meios de comunicação social comportamento, digitação de e-mail) ou para contratar alguém	A abordagem dos trabalhadores com diferentes alvos entre os nossos clientes é crucial	Partilhar responsabilidades e resolver problemas de forma autónoma entre os trabalhadores em equipa é fundamental	A presença online dos trabalhadores é fundamental para promover o nosso negócio (meios de comunicação social comportamento, digitação de e-mail) ou para contratar alguém
2	Qualquer um dos meus empregados tem pleno conhecimento do código de conduta empresarial	A presença online dos trabalhadores é fundamental para promover o nosso negócio (meios de comunicação social comportamento, digitação de e-mail) ou para contratar alguém	A presença online dos trabalhadores é fundamental para promover o nosso negócio (meios de comunicação social comportamento, digitação de e-mail) ou para contratar alguém	Violação do código de linguagem comercial de conduta/trabalho pode levar ao despedimento de empregados
3	Violação do código de linguagem comercial de conduta/trabalho pode levar ao despedimento de empregados	Os pedidos de feedback são bem-vindos por todos os trabalhadores da empresa como parte do processo de aprendizagem permanente	Comunicação positiva, directa e respeitosa entre os trabalhadores de equipas é fundamental	Os pedidos de feedback são bem-vindos por todos os trabalhadores da empresa como parte do processo de aprendizagem permanente

Declaração de competências

Capacidade dos empregados e dos empregadores representarem os seus negócios, tanto online quanto em contexto real, através de um comportamento e linguagem proactivos, partilhando boas capacidades de trabalho em equipa, estimulando a abertura dos ambientes de trabalho. A capacidade de melhorar a conduta empresarial de acordo com o feedback dos clientes.

#2 Formação Permanente, principais lacunas detectadas

2 Aprender -a- Aprender	As competências técnicas específicas são fundamentais quando se contrata alguém	Há tempo suficiente para formar trabalhadores/ Temos um sistema de formação claro na nossa empresa	Há tempo suficiente para formar trabalhadores/ Temos um sistema de formação claro na nossa empresa	Avaliamos as necessidades de aprendizagem regularmente todos os anos
	Avaliamos as necessidades de aprendizagem regularmente todos os anos	A utilização de sistemas educativos online para formar trabalhadores é importante porque reduz o tempo de formação	A utilização de sistemas educativos online para formar trabalhadores é importante porque reduz o tempo de formação	Há tempo suficiente para formar trabalhadores/ Temos um sistema de formação claro na nossa empresa
	A formação contínua e workshops específicos são fundamentais para os trabalhadores da nossa empresa	O departamento de RH da nossa empresa facilita as necessidades de formação	Avaliamos as necessidades de aprendizagem regularmente todos os anos	O departamento de RH da nossa empresa facilita as necessidades de formação

Declaração de competências

Capacidade dos empregados e dos empregadores para avaliar as suas lacunas/questões de trabalho de forma eficiente, abordando-as através de uma interpelação colaborativa para estabelecer esquemas de formação e formas padronizadas de melhorar as competências, medir os diferentes resultados e melhorar as práticas empresariais.

#3 Literacia Digital Profissional, principais lacunas detectadas

3 Literacia Digital Profissional	Espera-se que os trabalhadores da nossa empresa sejam competentes na utilização de competências relacionadas com a Internet	Os trabalhadores da nossa empresa devem ser pro-eficientes em competências específicas relacionadas com as empresas	Ao contratar alguém, é importante saber quais as suas competências digitais, independentemente do cargo a que a pessoa se candidata	Os trabalhadores da nossa empresa estão cientes das tecnologias baseadas na <i>cloud</i> (nuvem)/sistemas de gestão digital
	Os canais de chat (como o WhatsApp, Telegramas, Skype, etc.) devem ser conhecidas pelos trabalhadores para facilitar a comunicação interna	Nas nossas empresas há oportunidades de formação para melhorar competências digitais	Os canais de chat (como o WhatsApp, Telegramas, Skype, etc.) devem ser conhecidas pelos trabalhadores para facilitar a comunicação interna	Nas nossas empresas há oportunidades de formação para melhorar competências digitais
	Espera-se que os trabalhadores da nossa empresa sejam competentes na utilização de competências relacionadas com a Internet	Ao contratar alguém, é importante saber quais as suas competências digitais, independentemente do cargo a que a pessoa se candidata	Os trabalhadores da nossa empresa estão cientes das tecnologias baseadas na <i>cloud</i> (nuvem)/sistemas de gestão digital	Os canais de chat são normalmente utilizados para fins de marketing por qualquer um dos trabalhadores da empresa

Declaração de competências

Capacidade dos empregados e dos empregadores de utilizar e avaliar o impacto das competências digitais na sua empresa em cada departamento/actividade, a capacidade de incorporar chats móveis e aplicações de comunicação para melhorar a partilha de informações/tarefas e práticas de micro-comércio electrónico para favorecer melhorias na marca dos produtos e colmatar lacunas na inovação.

A ESTRUTURA/QUADRO

Área de Competência	#1 Etiqueta Empresarial
Declaração de Competências	<p>Capacidade dos empregados e dos empregadores representarem os seus negócios, tanto online quanto em contexto real, através de um comportamento e linguagem proactivos, partilhando boas capacidades de trabalho em equipa, estimulando a abertura dos ambientes de trabalho. A capacidade de melhorar a conduta empresarial de acordo com o feedback dos clientes.</p>
Conhecimento	<p>1.1 Identificar as principais estratégias para mapear os valores/feedback do negócio como uma prática dentro de uma empresa</p> <p>1.2 Listar a etiqueta empresarial online sobre as regras das redes sociais</p> <p>1.3 Etiquetar os elementos principais para uma página LinkedIn actualizada</p> <p>1.4 Enumerar os principais elementos de um conteúdo online não violento (género, anti-discriminatório, etc.)</p> <p>1.5 Aprender a gerir a comunidade online no Facebook/Instagram</p> <p>1.6 Reconhecer diferentes clientes-alvo e as suas preferências</p> <p>1.7 Listar as regras básicas de negociação com os clientes</p>
Competências	<p>1.8 Ser capaz de interagir com diferentes clientes</p> <p>1.9 Ser capaz de aplicar regras básicas de negociação durante as fases comerciais</p> <p>1.10 Ser capaz de escrever mensagens simples nas redes sociais</p> <p>1.11 Aplicar técnicas básicas de gestão comunitária</p> <p>1.12 Ser capaz de criar uma estratégia básica de presença comercial online/ conduta comercial</p> <p>1.13 Ser capaz de estabelecer estratégias de feedback simples para melhorar o trabalho</p>
Responsabilidade e Autonomia	<p>1.14 Estar aberto a diferentes clientes e concentrar-se em objectivos comerciais, separando vontades de necessidades</p> <p>1.15 Definir a presença online como uma ferramenta crucial para a promoção do negócio e para a auto-marca</p>

Área de Competência	#2 Formação Permanente (Aprender-a-Aprender)
Declaração de Competências	Capacidade dos empregados e dos empregadores para avaliar as suas lacunas/questões de trabalho de forma eficiente, abordando-as através de uma interpelação colaborativa para estabelecer esquemas de formação e formas padronizadas de melhorar as competências, medir os diferentes resultados e melhorar as práticas empresariais.
Conhecimento	<p>2.1 Identificar e descrever as competências, conhecimentos, aptidões e qualificações exigidas por uma actividade ou carreira específica</p> <p>2.2 Definir como escrever objectivos de aprendizagem como uma forma concreta de melhorar o próprio negócio</p> <p>2.3 Identificar e descrever estratégias para avaliar as necessidades de aprendizagem e as principais barreiras na aprendizagem permanente</p> <p>2.4 Identificar e descrever as estratégias mais adequadas de aprendizagem pessoal e de atribuição de tempo</p> <p>2.5 Identificar as vantagens do e-learning e as principais plataformas e ferramentas existentes (<i>open badges</i>, questionários, etc.)</p>
Competências	<p>2.6 Implementar estratégias eficazes de gestão do tempo para melhorar o tempo de aprendizagem</p> <p>2.7 Ser capaz de definir uma descrição de funções ou um pedido de formação dentro de uma empresa</p> <p>2.8 Ser capaz de aceder ao e-learning, criando um utilizador, e navegando através das diferentes opções</p> <p>2.9 Ser capaz de aplicar diferentes estratégias de avaliação da aprendizagem para obter, como resultado final, as declarações de necessidade de aprendizagem</p> <p>2.10 Ser capaz de aplicar uma estratégia de aprendizagem diferente de acordo com a avaliação para alcançar os objectivos de aprendizagem</p>

Responsabilidade e Autonomia	<p>2.11 Mostrar motivação e confiança para continuar e, para ter sucesso na aprendizagem ao longo da vida</p> <p>2.12 Apresentar uma atitude de resolução de problemas para apoiar o seu próprio processo de aprendizagem e a sua capacidade para remover obstáculos e gerir mudança</p> <p>2.13 Manifestar o desejo de explorar a experiência de aprendizagem</p>
-------------------------------------	--

Área de Competência	#3 Literacia Digital Profissional
Declaração de Competências	Capacidade dos empregados e dos empregadores de utilizar e avaliar o impacto das competências digitais na sua empresa em cada departamento/actividade, a capacidade de incorporar chats móveis e aplicações de comunicação para melhorar a partilha de informações/tarefas e práticas de micro-comércio electrónico para favorecer melhorias na marca dos produtos e colmatar lacunas na inovação.
Conhecimento	<p>3.1 Identificar e descrever ferramentas/competências digitais comuns (tais como aplicações de comunicação e comércio electrónico)</p> <p>3.2 Descrever os benefícios da tecnologia digital para cada departamento/actividade da empresa</p> <p>3.3 Reconhecer os usos comuns das ferramentas/competências digitais no local de trabalho</p> <p>3.4 Explicar como funcionam as mensagens instantâneas e a comunicação via Webcam</p>
Competências	<p>3.5 Demonstrar compreensão básica de como as ferramentas digitais, e aplicações são utilizadas</p> <p>3.6 Demonstrar a capacidade de guardar/descarregar e anexar e enviar ficheiros</p> <p>3.7 Comunicar eficazmente nas redes sociais/aplicações de comunicação</p> <p>3.8 Utilizar eficazmente as tecnologias de pesquisa</p> <p>3.9 Organizar e gerir a informação digital</p> <p>3.10 Demonstrar a capacidade de utilizar eficazmente as aplicações do comércio electrónico</p>
Responsabilidade e Autonomia	<p>3.11 Ser um consumidor perspicaz de conteúdos digitais</p> <p>3.12 Avaliar e analisar criticamente tanto a informação e a sua fonte (relevância e credibilidade)</p>

O PROGRAMA

#1 Etiqueta empresarial

COMO ESTABELEECER UMA CONDUTA DE TRABALHO NUMA EMPRESA

- valores e envolvimento dos trabalhadores
- regras éticas online

COMO IDENTIFICAR DIFERENTES CLIENTES

- Clientes e alvos comerciais
- dicas e passos de negociação

COMO MELHORAR A PRESENÇA PESSOAL ONLINE

- Ética relevante para os meios de comunicação social
- Boas dicas para actualizar a presença social

GESTÃO DAS REDES SOCIAIS

- Gestão comunitária
- Presença comercial nas redes sociais
- Como responder aos clientes online

COMO ESTABELEECER PROCESSOS DE FEEDBACK NUMA EMPRESA

- Estratégias para feedback
- Como incorporar processos de feedback numa pequena empresa
- Como melhorar o feedback

#2 Formação Permanente

AVALIAR & MAPEAR AS NECESSIDADES DE APRENDIZAGEM

- como escrever, de forma prática, um objectivo de aprendizagem
- como identificar as principais necessidades de aprendizagem dos trabalhadores
- principais estratégias de uma empresa para verificar as necessidades dos trabalhadores

COMO MELHORAR A EXPERIÊNCIA DE APRENDIZAGEM

- principais estratégias de aprendizagem
- como reter conteúdos de aprendizagem
- as principais barreiras de aprendizagem e como combatê-las

COMO MELHORAR A GESTÃO DO TEMPO NA APRENDIZAGEM

- definir os principais prós/contras da aprendizagem permanente
- como planear o seu próprio tempo e utilizá-lo para a aprendizagem
- como aprender com qualquer experiência vivenciada

COMO MEDIR A EFICÁCIA DA FORMAÇÃO NUMA EMPRESA

- principais estratégias para verificar a melhoria do trabalho após uma formação
- Modelo de avaliação Kirkpatrick
- principais indicadores de formação permanente a aplicar para avaliar a sua eficácia

COMO UTILIZAR EFICAZMENTE O E-LEARNING NUMA EMPRESA

- principais plataformas de e-learning existentes
- Moodle: como instalá-lo e quais as suas principais características
- Wordpress: principais elementos para e-learning
- como utilizar o WhatsApp e o Telegrama para a aprendizagem
- como integrar o e-learning como prática numa empresa rural

#3 Literacia Digital Profissional

COMO UTILIZAR EFICAZMENTE A INTERNET

- Google SERP
- Google SEO
- Palavras-chave para o negócio
- Presença empresarial online: definições & dicas

ESTRATÉGIAS DE TRABALHO INTELIGENTES

- Como planear uma estratégia de trabalho inteligente numa empresa: etapas
- Exemplos de trabalho inteligente

CLOUD/NUVEM:

- Principais vantagens das clouds/nuvens
- Dicas práticas de como avaliar as necessidades da cloud/nuvem de uma empresa rural
- Como integrar a tecnologia da cloud/nuvem num negócio rural

COMO UTILIZAR OS CANAIS DE COMUNICAÇÃO PARA AS EMPRESAS

- Emails/correio eletrónico
- WhatsApp
- Telegrama
- Zoom/Skype

COMÉRCIO ELETRÓNICO

- Como planear um comércio electrónico
- Como criar um comércio electrónico: plataformas e pagamentos digitais
- Segurança dos pagamentos (certificados SSL)
- Como promover um comércio electrónico

GDPR 4 RURAL

- O que é o GDPR
- DPO: funções
- Como efetuar um plano GDPR para uma empresa: passos básicos

LINKS & FONTES

Agensir, 2019. "Lavoro: Coldiretti, "è l'agricoltura a trainare la crescita dell'occupazione". Preoccupazione per i danni del maltempo. Obtido em <https://www.agensir.it/quotidiano/2019/6/13/lavoro-coldiretti-e-lagricoltura-a-trainare-la-crescita-delloccupazione-preoccupazione-per-i-danni-del-maltempo/>

Baptista, F. O., 2006. O rural depois da agricultura, in FONSECA M. L. (coord.), *Desenvolvimento e território: espaços rurais pós-agrícolas e novos lugares de turismo e lazer*, Centro de Estudos Geográficos, Lisboa, 85-105 pp.

Brouder, P., Karlsson, S., Lundmark, L., Almsted Å., (2014), Beyond Post-Productivism: From Rural Policy Discourse To Rural Diversity, *European Countryside*, vol. 6, nº. 4, 297-306 pp.

Carmo, R. M., 2010. A agricultura familiar em Portugal: rupturas e continuidades. *Revista de Economia e Sociologia Rural*, São Paulo, vol. 48, nº 01, p. 9-22.

Costa, T., 2016. Estamos a fazer história. Ser agricultor em Portugal já dá prestígio, in *Diário de Notícias*, Lisboa.

Covas, A., Covas, M., 2013. A construção social dos territórios-rede da 2ª ruralidade—dos territórios-zona aos territórios-rede—construir um território de múltiplas ruralidades, *Revista de Geografia e Ordenamento do Território*, nº. 3, 43-66 pp.

CEDEFOP, 2019. Vocational education and training in Europe: Roménia. Obtido em https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_en.pdf

Dragoi, A., Balgar, C., 2013. Common Agricultural Policy – the main driver of sustainable rural development in European Union, *Global Economic Observer*, vol. 1, nº. 2, 34-42 pp.

Eurostats, 2010. Agricultural census in Cyprus. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Agricultural census in Cyprus&oldid=148933#Main_statistical_findings](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Agricultural_census_in_Cyprus&oldid=148933#Main_statistical_findings)

Findsen, B. & Formosa, M. 2015. *International Perspectives on Older Adult Education: Research, Policies and Practice*. Springer: Switzerland.

Freire, D., 2017. Agricultura em Portugal, mil anos de História, in *Blogue ATS Grupo de Investigação Ambiente, Território e Sociedade do ICS-ULisboa*.

Henriques, L. C., 2017. Indicadores Positivos na Agricultura Portuguesa, in *Portugalglobal*, nº99, 64 pp.

INE – Instituto Nacional de Estatística, 2012. Censos 2011, Lisboa.

InterAction, 2012. *Best Practices & Innovations Initiative Building Local Organizational Capacity for Agriculture & Rural*.

Istat, 2018. Andamento economia dell'agricoltura. Obtido em <https://www.istat.it/it/files/2019/05/Andamento-economia-agricola-2018.pdf>

Markou, M. 2006. Agricultural Situation Report Cyprus. Market and Trade Policies for Mediterranean Agriculture (MEDFROL): The case of fruit/vegetable and olive oil. 51. Obtido em https://www.researchgate.net/publication/257680418_Agricultural_Situation_Report_Cyprus

Mastroiannakis, T., & Mestheneos, L. 2004. Actual trends in senior citizens' education. Athens: Pan European Forum for Education of the Elderly.

Madureira L., Gamito T. M., Ferreira D., Portela, J. (2013a). Inovação em Portugal Rural – Detetar, Medir e Valorizar, Príncipe Editora, Lda, 1ª ed., 202 pp.

Madureira L., Gamito T. M., Ferreira D., Oliveira, I. (2013b). Innovation inputs and processes: the reality out of the box in the Portuguese rural areas, in *Noronha, T. e Gomes, J. (eds.), Innovation for Sustainability and Networks*. University of Algarve Book Series, Faro.

Ministry of Agriculture and Rural Development, 2013. General description of the current economic situation. Obtido em http://www.madr.ro/docs/dezvoltare-rurala/Descrierea_generala_a_situatiei_economice_actuale_4_11_2013.pdf

Osservatori Digital Innovation, 2019. Smart AgriFood: Boom dell'Agricoltura 4.0. Obtido em https://www.osservatori.net/it_it/osservatori/comunicati-stampa/smart-agrifood-boom-agricoltura-4.0

Theophanous, G. 2000. Organic Farming in Cyprus. FAO: https://www.organic-world.net/fileadmin/documents/country_information/ARCHIVE/cyprus-2000-organic-europe.pdf

Weedon, E. 2012. Lifelong Learning in Europe: Equity and Efficiency in the Balance (eds Riddell, Sheila, Markowitsch, Jorg). Bristol: The Policy Press.

ANEXO I

UE

Secção 1

Principais factos e números sobre economia rural e emprego

Tentar definir elementos agregados no sector rural, crescimento económico e principais tendências, concentrando-se na empregabilidade e nas inovações actuais.
<p>Em 2016, a população da UE-28 atingiu 510,3 milhões de habitantes, levando a um aumento de cerca de 0,3% por ano desde 2000, com 79,5% a viver na UE-15 e 20,5% na UE-N13. O seu PIB <i>per capita</i> é inferior ao de outras zonas, em comparação com a média, e varia por país - em 2014 situava-se em 72% da média global da UE, contra 88% nas zonas intermédias e 121% nas zonas urbanas. O PIB <i>per capita</i> nas regiões predominantemente rurais da Bulgária, Roménia e Letónia foi inferior a 40% da média da UE-28 durante o período 2011-2013, enquanto que nos Países Baixos foi de 113%. Devido ao facto de o sector rural ocupar vastas áreas terrestres, o seu crescimento económico está centrado nas indústrias que fazem bom uso dessas terras, tais como o sector primário.</p> <p>O sector primário (agricultura, silvicultura e pescas) representou 1,5% do VAB na UE-28 em 2016. Esta proporção tem-se mantido praticamente estável desde 2008. Nas zonas rurais, o sector primário contribuiu com 4,2% do total do VAB2. É mais importante nas zonas rurais da UE-N13 (7,1%) do que na UE-15 (3,7%). Na Bulgária, Estónia, Lituânia e Letónia, o sector primário ainda representa cerca de 10% ou mais do VAB total nas zonas rurais, seguido da Roménia, Hungria e Grécia (entre 8 e 10%). Em contrapartida, na Bélgica, Alemanha e Irlanda, o sector primário representa menos de 3% do VAB total nas zonas rurais.</p> <p>No âmbito da sua Estratégia de investigação e inovação agrícola, a Comissão Europeia identificou 5 áreas prioritárias para a investigação e inovação:</p> <ol style="list-style-type: none">1. gestão de recursos – nomeadamente solo, água, nutrientes e recursos genéticos;2. plantas e animais saudáveis – envolvendo investigação sobre instrumentos para prevenir e controlar plantas e doenças;3. abordagens ecológicas integradas – por exemplo, investigação sobre uma melhor utilização dos serviços dos ecossistemas, ao invés de utilizar ecossistemas externos, e desenvolvimento de sistemas agrícolas específicos, tais como sistemas de agricultura biológica e mista;4. novas oportunidades para o crescimento rural – envolvendo a implantação de novos modelos de negócio, cadeias de valor circulares e transformação digital para sustentar e impulsionar as economias rurais;5. reforço dos capitais humano e social nas zonas rurais através de redes de inovação, serviços de aconselhamento e locais de demonstração nas zonas rurais. <p>Como resultado, surgirão novas oportunidades de empregabilidade nas zonas rurais em ascensão, oportunidades como, por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none">- Engenheiros de recursos especializados que assegurem que as comunidades e as empresas tenham uma utilização plena e sustentável dos recursos rurais disponíveis;- Negócios hidropónicos ou de permacultura - orientados para o máximo da produtividade, saúde mas também sustentabilidade das culturas;- Negócios orgânicos - que irão satisfazer as novas tendências na alimentação pública;- Empresas de desenvolvimento de recursos humanos centradas em empregos rurais, do tipo altamente especializados.
<p>Fontes: Paper wrote by Allan Mathews, Trinity College - Rural Development in the European Union: Issues and Objectives – https://www.tcd.ie/Economics/staff/amthtews/FoodPolicy/CourseMaterials/Readings/Matthews%20Rural%20Development%20in%20the%20EU.pdf Rural areas and the primary sector in the EU – European Commission https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/food-farming-fisheries/farming/documents/eu-rural-areas-primary-sector_en.pdf</p>

Briefing from the European Parliament regarding the EU Agricultural research and Innovation
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/630358/EPRS_BRI\(2019\)630358_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/630358/EPRS_BRI(2019)630358_EN.pdf)

Principais relatórios sobre o sector do EFP	
Nome do relatório	Independência e auto-suficiência de adultos através de vias de requalificação e aprendizagem
Breve descrição	Este estudo é o primeiro volume da investigação do Cedefop sobre a capacitação de adultos (EFP) através de vias de requalificação e aprendizagem.
Link	https://www.cedefop.europa.eu/files/3081_en.pdf
Nome do relatório	A caminho de 2020: dados para as políticas de ensino e formação profissional
Breve descrição	Este relatório, apresenta um conjunto de 36 indicadores para quantificar alguns aspectos chave do EFP e da aprendizagem ao longo da vida.
Link	https://www.cedefop.europa.eu/files/5576_en.pdf
Nome do relatório	Cedefop (2017). Inquérito da opinião pública Europeia do Cedefop sobre o ensino e formação profissional. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; nº 62.
Breve descrição	Relatório estatístico sobre as percepções e realidades do ensino e formação profissional na União Europeia
Link	https://www.feani.org/sites/default/files/CEDEFOP%20Study%20on%20VET.pdf

Principais barreiras educativas referentes às zonas rurais do seu país.
<p>Os níveis de educação em toda a Europa diferem de país para país, bem como por regiões. Embora existam exceções, a principal regra que poderia aplicar-se é a que aponta que o país que está disposto a investir mais dinheiro em educação (infra-estruturas e educadores) possui cidadãos mais qualificados. Isto também se aplica nas zonas rurais da UE onde, de acordo com o mapa da educação das regiões, nos países ocidentais, que tradicionalmente têm o maior PIB <i>per capita</i>, os cidadãos atingem o ensino superior, ao contrário dos cidadãos dos países orientais. Outros factores também devem ser contabilizados quando se tenta identificar barreiras educacionais, tais como barreiras geográficas, e a ausência de possibilidade de atingir carreiras e empregos altamente qualificados nas suas aldeias de origem. Além disso, o facto de os mercados de trabalho nas zonas rurais tenderem a exigir competências menos qualificadas determina a falta de motivação na necessidade de ingressar no ensino superior e obter um diploma. Além disso, os níveis de sucesso escolar são tipicamente mais baixos entre os pais de crianças de zonas rurais, o que pode influenciar a natureza do seu envolvimento em assuntos escolares e, mais adiante, as aspirações de carreira dos seus filhos. Mesmo quando estão motivados para adquirir mais estudos, os estudantes rurais enfrentam barreiras particulares para realizar os seus sonhos e aspirações, tais como longas distâncias de deslocação ou a necessidade de migrar para municípios maiores para fins educacionais. Outra barreira importante é a falta de pessoal qualificado para a concepção e implementação de estratégias de aconselhamento de carreira escolar e fornecimento de recursos baseados na comunidade, pouco conhecimento de modelos inovadores e uma falta de sensibilização e apoio na comunidade local no que diz respeito à educação. Outro obstáculo importante é o ambiente do estudante, as suas cinco pessoas mais influentes, que normalmente têm as mesmas baixas aspirações e a mesma ausência de vontade de educação, não desafiando o estudante a melhorar-se a si próprio.</p>
<p>Fontes: LEARNING IN RURAL SCHOOLS: INSIGHTS FROM PISA, TALIS AND THE LITERATURE OECD Education Working Paper No. 196 By Alfonso Echazarra, OECD; and Thomas Radinger, OECD</p>

Secção 2

Principais factos sobre o sector da Formação Profissional no seu país com foco no sector rural

Principais vias/opportunidades educativas relacionadas com o sector do EFP com referência ao sector rural
Nesta secção, vamos concentrar-nos nas principais qualificações e resultados profissionais do sector do EFP, com foco apenas nos empregos relacionados com o sector primário
No que diz respeito aos percursos/cursos e oportunidades para o EFP nas zonas rurais, estes são dados pelas actividades normalmente realizadas dentro das zonas rurais. Estes percursos educativos e, subseqüentemente, as oportunidades de carreira incluem dois principais tipos: <ul style="list-style-type: none">- Um tipo de empregos do EFP servirá as necessidades das pessoas da comunidade e incluirá principalmente qualificações que mantêm o bem-estar das pessoas e a sua subsistência. Tais qualificações incluem padeiros, electricistas, trabalhadores da construção civil, criadores de gado (veterinários e outros especialistas), especialistas em plantas, assistentes sociais, etc. São principalmente trabalhadores independentes que trabalham em pequenas empresas especializadas, dentro da comunidade que servem;- O outro tipo serve as empresas que normalmente operam nas zonas rurais, tais como as do sector primário (agricultura, pescas, adegas, pecuária, etc.) ou de outros tipos de empresas que podem beneficiar da zona rural. Este tipo de trabalhadores do EFP é normalmente mais especializado do que o "EFP comunitário", devido à necessidade de resolver desafios mais complexos. São empregados pelas empresas em que trabalham e partilham a responsabilidade do produto principal da empresa com outros tipos de operários. Apesar de trabalharem na zona rural, podem também viver na zona urbana.
Fontes: European qualifications framework: Initial vocational education and training: focus on qualifications at levels 3 and 4

CHIPRE

SECTOR DO EFP

Principais relatórios sobre o sector do EFP	
Nome do relatório	Ensino e Formação Profissional no Chipre: Breve descrição
Breve descrição	Chipre, um país com recursos naturais limitados, sempre confiou nos seus recursos humanos para alcançar uma vantagem competitiva numa era de globalização, avanços tecnológicos e mudanças demográficas. O sistema de educação e formação é vital para fornecer ao Chipre as pessoas que possuem os conhecimentos, aptidões e atitudes necessárias e são capazes de responder de forma flexível e eficiente aos desafios do século XXI. Para continuar a satisfazer as expectativas da economia e da sociedade cipriota, o sistema de ensino e formação, incluindo o EFP, está a passar por reformas essenciais.
Link	https://www.cedefop.europa.eu/files/4118_en.pdf
Nome do relatório	A Referência do Quadro de Qualificações do Chipre ao Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida
Breve descrição	O relatório descreve o processo de referenciamento do Quadro de Qualificações de Chipre (CyQF) ao Quadro Europeu de Qualificações (EQF) e ao Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior (GF/EHEHA) e a sua aplicação a um sistema de prémios em educação e formação. Fornece uma base conceptual e institucional que levou à criação de um Quadro Europeu de Qualificações e do Quadro de Qualificações do Espaço Europeu do Ensino Superior e, como o Quadro de Qualificações de Chipre que, tal como o EQF, também se baseia num sistema de oito níveis, pode ser referenciado ao EQF e ao QF-EHEA.
Link	http://www.cyqf.gov.cy/archeia/dimosiefseis/cyqf-referencing-report.pdf
Nome do relatório	Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2014-2020 República do Chipre
Breve descrição	Este relatório apresenta a estratégia da República do Chipre para a LLL para o período 2014-2020. A Estratégia abrange o desenvolvimento de todos os tipos de aprendizagem (formal, não formal e informal). O relatório foi preparado pela Direcção-Geral de Programas Europeus, Coordenação e Desenvolvimento (DG EPCD) em colaboração com o Ministério da Educação e Cultura (MOEC), o Ministério do Trabalho, Bem-Estar e Segurança Social (MLWSI), a Autoridade para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos (HRDA) e o Centro de Produtividade (CPC). A Estratégia foi enviada aos parceiros sociais envolvidos para que contribuíssem com comentários e opiniões. O Conselho de Ministros aprovou a Estratégia na sua reunião realizada em 18.06.2014.
Link	http://www.dgepcd.gov.cy/dgepcd/dgepcd.nsf/499A1CB95981643FC2257C7D00486172/\$file/National%20%20Lifelong

	%20Learning%20Strategy%20in%20English%20(Summary).pdf
--	---

MAPA DO SECTOR DO EFP

Título	Centro de Produtividade do Chipre
Link	http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/kepa/kepa_new.nsf/kepa39_en/kepa39_en?OpenDocument

FONTES ONLINE GRATUITAS PARA O EFP (EM INGLÊS)

Tema	Mulheres Empreendedoras no Turismo Rural
Entidade	Iniciativa de Turismo Sustentável no Chipre
Link	https://csti-cyprus.org/?page_id=69

ITÁLIA

SECTOR DO EFP

Principais relatórios sobre o sector do EFP	
Nome do relatório	Ensino e formação profissional na Europa: Itália 2018
Breve descrição	Análise da formação profissional do sistema italiano de ensino profissional
Link	https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Italy_2018_Cedefop_ReferNet.pdf
Nome do relatório	Destaque para o EFP em Itália
Breve descrição	Análise da formação profissional do sistema italiano de ensino profissional
Link	https://www.refernet.de/dokumente/pdf/2017_SP_IT.pdf
Nome do relatório	Estratégia para Áreas Internas em Itália
Breve descrição	Uma estratégia centrada na "abordagem baseada no local" que reúne diferentes sectores e níveis de governo, incluindo a educação, para combater o despovoamento
Link	https://enrd.ec.europa.eu/sites/enrd/files/tg_smart-villages_case-study_it.pdf

MAPA DO SECTOR DO EFP

Título	Atlante del lavoro e delle occupazioni (Map of labour, market and employment in the VET sector)
Link	https://atlantelavoro.inapp.org/atlante_repertori.php

FONTES ONLINE GRATUITAS PARA O EFP (EM ITALIANO)

Tema	Conhecimentos matemáticos
Entidade	Ministério da Educação
Link	https://learn.eduopen.org/course/index.php
Tema	Educação Digital
Entidade	Lacerba.io – online digital school
Link	https://lacerba.io/corsi-online-gratis
Tema	Língua inglesa, Gestão
Entidade	Oggi WeSchool
Link	https://library.weschool.com/
Tema	Temas diferentes
Entidade	Progetto Trio (web VET learning Tuscany region)
Link	https://www.progettotrio.it/
Tema	Economia digital e outros
Entidade	Energia Digitale
Link	http://www.energiadigitale.com/

ROMÉLIA

Principais relatórios sobre o sector do EFP	
Nome do relatório	Ensino e formação profissional na Europa: Roménia 2019
Breve descrição	Análise da formação profissional do sistema de ensino profissional romeno
Link	https://www.cedefop.europa.eu/files/4171_en.pdf
Nome do relatório	Destaque para o EFP na Roménia
Breve descrição	Análise da formação profissional do sistema de ensino profissional romeno
Link	https://www.cedefop.europa.eu/files/8128_en.pdf

MAPA DO SECTOR DO EFP

Título	Centro Nacional para o Desenvolvimento do Ensino Técnico e Profissional e da Formação Profissional
Link	www.tvet.ro

FONTES ONLINE GRATUITAS PARA O EFP (EM ROMENO)

Tema	Temas diferentes
Entidade	Ministério da Educação e Investigação
Link	https://digital.educred.ro/home
Tema	Temas diferentes
Entidade	Fundação Visão Mundial Roménia e Fundação Vodafone Roménia
Link	https://www.scoaladinvaliza.ro/
Tema	Temas diferentes
Entidade	Fundação Orange
Link	https://www.digitaliada.ro/

PORTUGAL

SECTOR DO EFP

Principais relatórios sobre o sector do EFP – PUBLICAÇÕES ESTATÍSTICAS MENSAIS	
Nome do relatório	Informação Mensal do Mercado de Emprego
Breve descrição	Estes relatórios contêm informações sobre o mercado de trabalho a nível nacional com uma repartição regional (Norte, Centro, LVT, Alentejo, Algarve, Açores, e Madeira). Existem relatórios mensais desde o ano de 2003 até ao presente ano 2020.
Nome do relatório	Estatísticas mensais sobre o mercado de trabalho
Breve descrição	Estes relatórios contêm dados estatísticos referentes ao mercado de trabalho a nível nacional com uma repartição regional (Norte, Centro, LVT, Alentejo, Algarve, Açores, e Madeira). Existem relatórios mensais desde o ano de 2003 até ao presente ano 2020.
Nome do relatório	Estatísticas mensais do Centro de Emprego
Breve descrição	Estes relatórios contêm dados estatísticos referentes aos Centros e Serviços de Emprego do Continente e das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira. Existem relatórios mensais desde o ano de 2003 até ao presente ano 2020.
Nome do relatório	Resumo da Execução de Programas e Medidas em matéria de Emprego e Formação Profissional
Breve descrição	Este resumo revela informações relativas à actividade operacional do IEFP (EFP), nomeadamente a implementação das Medidas Activas sob a sua responsabilidade. Existem resumos de 2005 a 2012, a partir de 2013 esta publicação foi incluída num novo documento concebido que "Relatório sobre a Execução Física e Financeira".
Ligação para aceder a todos os documentos	https://www.iefp.pt/estatisticas

**Principais relatórios sobre o sector do EFP – PUBLICAÇÕES
ESTATÍSTICAS ANUAIS**

Nome do relatório	Informação Mensal do Mercado de Emprego
Breve descrição	Este Relatório recolhe informações, a nível nacional, com exceção das ilhas da Madeira e dos Açores, sobre a procura e oferta de emprego e a sua consequente adaptação. Há relatórios de 1999 a 2017.
Nome do relatório	Relatório de Execução Física e Financeira
Breve descrição	Este Relatório recolhe informações, a nível nacional, com exceção das ilhas da Madeira e dos Açores, sobre a procura e oferta de emprego e a sua consequente adaptação. Há relatórios de 2001 a 2004.
Nome do relatório	Relatório Anual de Cidadãos Estrangeiros
Breve descrição	Este Relatório recolhe informação sobre a procura e oferta de emprego por cidadãos estrangeiros residentes em Portugal. Há relatórios de 2015 a 2018.
Nome do relatório	Análise do Sector do Trabalho Temporário
Breve descrição	Este Relatório reúne os principais indicadores do sector do trabalho temporário a nível nacional. Há relatórios de 2010 a 2017.
Ligação para aceder a todos os documentos	https://www.iefp.pt/estatisticas

MAPA DO SECTOR DO EFP

Título	IEFP, Instituto do Emprego e Formação Profissional (Mapa de Emprego, Formação Profissional e Apoio Financeiro)
Link	https://www.iefp.pt/home

FONTES ONLINE GRATUITAS PARA O EFP (EM PORTUGUÊS)

Temas	Temas diferentes (por exemplo, Meios de Comunicação Social; Comunicação Interpessoal e Assertividade; Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho; Nutrição e Dietética)
Entidade	“Zona Verde” – Formação e Consultoria
Link	https://www.zonaverde.pt/site/lp/formacao-financiada-online/?gclid=Cj0KCQjw6uT4BRD5ARIsADwJQ18376QdT34CHOsIr2KrZRSfU4hl_cL9N7fcJtH8hEDPdIqOcgbPG1ecaAgbPEALw_wcB
Temas	Temas diferentes (por exemplo, Inglês; Maquilhagem; Marketing pessoal; Pedagogia empresarial)
Entidade	“Certificado”
Link	https://certificadocursosonline.com/
Temas	Diferentes temas (por exemplo, Administração; Ambiente; Animações e Design; Arquitectura e Engenharia; Artesanato; Biomedicina; Vendas; Psicologia)
Entidade	“Cursos iPED”
Link	https://www.iped.com.br/cursos-gratis
Temas	Temas diferentes (por exemplo, Turismo; Agricultura; Artes; Marketing e Vendas; Informática)
Entidade	“FBV cursos”
Link	https://www.fbvcursos.com/cursos