



CONTRIBUTOS DA UGT

SOBRE O DOCUMENTO “VISÃO SECTORIAL: TURISMO” – 12 de Maio de 2016

O Governo apresentou em sede de CPCS um documento com os principais eixos de uma Estratégia Nacional do Turismo 2016-2027, a qual será apresentada publicamente no próximo dia 24 de Maio.

Considerando a UGT que na preparação desta Estratégia teria sido importante o envolvimento das estruturas sindicais sectoriais, as quais teriam certamente um contributo relevante para um documento mais aprofundado em algumas matérias, não podemos ainda assim deixar de saudar a iniciativa do Governo de consultar todos os parceiros sociais com assento na CPCS antes do início do debate mais alargado sobre esta matéria.

A abordagem sectorial no contexto de uma discussão sobre o desenvolvimento de uma estratégia de crescimento, competitividade e emprego foi aliás sempre defendida pela UGT, nomeadamente em posições assumidas no quadro da CPCS.

No entanto, e surgindo esta estratégia numa fase anterior à construção de consensos relativamente a uma estratégia mais global, o que seria desejável, não deixamos de entender as necessidades de avançar com algumas medidas de carácter mais urgente e estabelecer desde já um quadro global de actuação para este sector cada vez mais estratégico para Portugal.

Mais, devemos sublinhar que a apreciação agora realizada não deixa de estar condicionada pelo facto de apenas conhecermos uma apresentação genérica dos principais eixos de actuação a integrar na estratégia, o que poderá implicar que algumas das nossas preocupações e posições possam não ser adequadas face ao conteúdo do documento de fundo que se encontra ainda a ser preparado pelo Governo.

O primeiro PENT foi aprovado em 2007 e tinha um horizonte temporal até 2015. Seguiu-se depois um segundo documento, que cobria apenas o período 2013-2015. Tendo ficado estabelecido desde a sua aprovação a necessidade de serem levadas a cabo revisões periódicas, de forma a adaptar as medidas nele constantes à evolução da conjuntura, surge

agora a necessidade de retomar e até adaptar a estratégia dirigida ao turismo, num plano desta vez a longo prazo.

Há no entanto que ter em conta que também no quadro do Turismo 2020, estão subjacentes opções estratégicas que importa avaliar de que forma se articulam com a Estratégia que o Governo pretende agora desenvolver.

Não sendo possível, com a informação disponibilizada, analisar com detalhe de que forma todo este quadro estratégico se articula entre si, importará que tal não deixe de ser levado em conta pelo Governo na construção desta nova estratégia, garantindo linhas de continuidade, de integração e de coerência entre políticas, eixos e medidas para o sector.

Tal será tão mais importante se considerarmos que, apesar de o documento apresentado evidenciar as melhorias operadas a vários níveis, se manterem actualmente muitas das fragilidades – conjunturais e estruturais – já diagnosticadas no passado e relativamente às quais importa continuar a actuar.

Com efeito, o documento indica o crescimento nas receitas turísticas, recursos turísticos mais qualificados e melhores infraestruturas de suporte. É claro o investimento em mais infraestruturas, a aposta na melhoria, na diversidade e na qualidade das ofertas existentes, neste sector, em Portugal.

Mas ainda assim, apesar das melhorias apresentadas e do aumento no nível de receitas neste sector, vemos com preocupação alguns dados que o sector ainda apresenta:

Apesar do claro saldo positivo da balança turística, o documento aponta para a existência ainda de significativas assimetrias regionais relativamente à receita por quarto disponível e ainda para o facto de apenas metade da oferta de alojamento instalada no país ser ocupada durante o ano. Tendo em conta que Portugal apresenta mais-valias enquanto produto turístico tanto no litoral como no interior, no norte, centro e sul, não percebemos por que razão estas assimetrias ainda são uma realidade, num país em que a diversidade de oferta é um ponto forte.

Parece-nos por isso positivo que a Estratégia preveja a desconcentração da procura, com a promoção do interior do país, de forma a colmatar este problema, importando porventura realizar igual exercício quanto a outras matérias.

Para a UGT, um dos eixos fundamentais é certamente o da Qualificação e formação de Recursos Humanos, tendo nomeadamente presente que não obstante o sector do turismo ter em Portugal um peso muito significativo quer na produção da riqueza, quer no número de

empregos – o qual tem vindo a aumentar nos anos mais recentes – os factores que mais poderão comprometer a estratégia serão precisamente o baixo nível médio de qualificações, a ausência de uma aposta das empresas na formação e a fraca atractividade do emprego (baixas remunerações, elevada precariedade, fracas condições de trabalho), cujos impactos na qualidade do serviço prestado nos colocam mesmo numa posição de desvantagem competitiva face a outros mercados.

Diga-se aliás que tais factores têm contribuído para que muitos dos mercados nossos concorrentes sejam receptores dos profissionais mais qualificados, perdendo-se o investimento neles realizado.

Nesse quadro, a medida “potenciar o factor humano na diferenciação do destino Portugal” parece-nos ficar aquém, e até passar ao lado, daqueles desafios.

Uma estratégia para o sector não pode passar ao lado de uma aposta mais sustentada na qualidade do emprego, na formação contínua dos que já se encontram no sector, cuja necessidade de qualificação nomeadamente face às novas realidades do contexto económico e laboral (digitalização, economia verde, economia azul, nichos de actividade turística), numa mais efectiva articulação entre as ofertas educativas e formativas, num aproveitamento das sinergias existentes (como os Centros Protocolares de Formação), numa valorização das profissões do sector (carreiras, imagem).

Na verdade, não é possível haver qualidade no serviço e na oferta de turismo sem profissionais bem qualificados e sem estruturas de apoio ao setor. Por um lado, a formação dos profissionais é imprescindível, mas por outro importa também dar mais oportunidades de carreiras dignas a estes profissionais; não podemos estar a formar profissionais de qualidade para lhes oferecer em seguida empregos precários. Se queremos um serviço de excelência no turismo temos que dar as devidas condições de trabalho aos nossos profissionais, com contratos sem termo, com salários dignos, com horários que permitam a conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e com oportunidades de ascensão na carreira.

A abordagem destas matérias conhecerá decerto um maior valor acrescentado e uma maior adequação se, num sector cujas especificidades são inegáveis, se criarem as condições para o desenvolvimento de uma negociação colectiva mais dinâmica.

23-05-2016