

FLEXIBILIDADE? DE QUEM?

Por sociodialetica, às 22:32 | [link do post](#) | [comentar](#)

Nos longínquos anos 80 do século passado foram feitos os primeiros estudos sobre a aplicabilidade da *Curva de Phillips* a Portugal, isto a análise estatística de como o salário hora dos trabalhadores reagia ao desemprego (taxa de desemprego e taxa de variação da taxa de desemprego) e aos preços (taxa de variação dos preços). Constatou-se então que, tal como em muitos outros países, os salários em Portugal reagiam às condições do mercado.

Por outras palavras, mostrou-se então que o salário hora dos trabalhadores era flexível. A flexibilidade é isso mesmo: reagir às flutuações da conjuntura, ao mercado de força de trabalho. Desde então quase todas as medidas políticas assumidas, toda a evolução da economia à escala mundial em que Portugal se inseriu foi no sentido de reforçar essa resposta dos salários às condições da oferta e da procura. E se os salários não respondem mais adequadamente às condições do mercado resulta da globalização exigir a liberdade de circulação dos capitais, mas proibir a liberdade de circulação dos trabalhadores.

Em Portugal há flexibilidade salarial. Então porque se continua a dizer que é preciso aumentar a flexibilidade do trabalho, dos salários?

Hoje “flexibilidade” é uma forma de designar o combate contra a existência de legislação que estipule os direitos e garantias dos cidadãos. “Flexibilidade” é uma manobra ideológica contra a aplicação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, quando estes homens têm de trabalhar por conta de outrem para garantir a sua subsistência. Hoje “flexibilidade” é uma via para se deitar ao lixo o trabalhador como se deita o resíduo da produção ou a peça defeituosa da máquina.

A propósito: Porque não se fala em flexibilidade no desempenho das funções de administrador?

Não será que esses cargos, muito frequentemente totalmente desligados da propriedade do capital, estão fortemente concentrados em algumas famílias? Não será

que o facto de ser “político” é uma forma de adquirir um cargo de administrador e isso é uma demonstração inequívoca da rigidez do “factor” administrador? Não será que existem pessoas competentes, inovadoras, com liderança, com capacidade para exercerem o cargo de administrador e que nunca o farão porque não têm oportunidade?

Lutemos, pois, pela flexibilidade do cargo de administrador... sem prémios de “desempenho”!

Partilhar [Email](#)



« [POST ANTERIOR](#) [INÍCIO](#) [POST SEGUINTE](#) »

1 COMENTÁRIO:

Um texto oportuno e muito pertinente.

José Carlos Pereira a 17 de Maio de 2011 às 19:40

[responder](#) | [link do comentário](#)

[Comentar post](#)