



FORDISMO E ALIENAÇÃO

Renata Drumond Pinto Coelho

Henry Ford foi o responsável pela criação da linha de montagem móvel, que não apenas revolucionou a indústria automobilística, como também marcou uma nova era nas produções industriais. O fordismo é, dessa maneira, o processo que se fundamentou nas idéias de Ford, possibilitando a produção e o consumo em massa e uma nova maneira de administrar os trabalhadores, modificando as relações de trabalho.

Tudo isso não nos deixa dúvidas sobre a importância do fordismo ainda nos dias de hoje. Muitos profissionais utilizam seus princípios para garantir o sucesso e alcançar as metas das empresas em

que trabalham. Se observarmos a atual indústria Ford, veremos o quanto são significativas as influências do fordismo, que foram, com o tempo, repensadas e aprimoradas. O sistema de linha de montagem móvel, a mecanização, a centralização do processo produtivo, o ritmo acelerado da produção, a divisão do trabalho, dentre outros, são resquícios, embora com diferenças determinadas pela conjuntura atual de desenvolvimento, do fordismo do século XIX.

Por outro lado, o que se percebe é que, atualmente, não há mais a rigidez e a formalidade com que se tratavam os trabalhadores.

Toda essa padronização e essa crença de que o trabalhador se adequava bem a uma vida de trabalho duro e monótono nos levam a refletir sobre uma abordagem mais crítica do fordismo.

Ford acreditava que entre seus empregados não poderia haver camaradagem e que a diversão só viria depois de terminado o trabalho. Achava também que poderia controlar a vida pessoal de seus subordinados, determinando o seu modo de agir.

Eles deveriam ter uma vida honesta, longe do álcool e do fumo. Toda essa padronização e essa crença de que o trabalhador se adequava bem a uma vida de trabalho duro e monótono nos levam a refletir sobre uma abordagem mais crítica do fordismo.

Na busca da mecanização da empresa, mecanizava-se o trabalhador, visto como uma simples energia para tocar a máquina organizacional.

Tal abordagem nos faz pensar, informalmente, no trabalhador, já que ele estava sendo desvalorizado e submetido a normas de conduta inadmissíveis. Seria esse um desacerto

de Ford, uma crítica ao fordismo? Pode-se dizer que sim. Henry Ford foi um homem brilhante, que devemos estudar e admirar, mas, apoiado nas idéias de Taylor, ele se esqueceu do espírito e da capacidade humana. O "trabalhador fordista" exercia sua tarefa até se tornar o mais eficiente nessa única tarefa, o que transformava seu trabalho em algo repetitivo, contínuo e, principalmente, monótono. Na busca da mecanização da empresa, mecanizava-se o trabalhador, visto como uma simples energia para tocar a máquina organizacional.

Nesse sentido, acredita-se que o fordismo possibilitou a alienação do trabalhador. Esta é a palavra-chave: alienação. De forma resumida e/ou objetiva, pode-se dizer que, com a divisão do trabalho, houve uma fragmentação das responsabilidades e uma expressiva especialização.

Assim, o trabalhador era encarregado de uma simples função durante um longo período de tempo, excluindo a necessidade de uma aprendizagem. Essa continuidade tornava alienante o trabalho na linha de montagem.

Nesse contexto, cabe concluir que o bom administrador, encarregado de planejar, organizar, liderar e controlar, deve conhecer não apenas suas metas e seus compromissos, mas

também seus limites. Quando nos referimos ao ato de controlar e liderar dentro da administração, é primordial que nos concentremos nos aspectos positivos dessas ações. Devemos pensar em obter a responsabilidade e o respeito dos empregados através de uma relação aberta e construtiva; jamais a brutalidade, a prepotência e a humilhação.

Estimular as pessoas e nunca permitir que ocorra a alienação, porque se o trabalhador se sente bem e motivado, a empresa só tem a ganhar.

O administrador deve, sobretudo, considerar o aspecto do comportamento organizacional, procurar estimular as pessoas e nunca permitir que ocorra a alienação, porque se o trabalhador se sente bem e motivado, a empresa só tem a ganhar. A alienação foi um dos determinantes da crise do fordismo e, da mesma maneira, pode determinar a crise de uma organização, caso ela não esteja sendo bem administrada.

BEYNON, Huw. A fábrica de automóveis de Henry Ford. In: Trabalhando para Ford - trabalhadores e sindicalistas na indústria automobilística. 4ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1997. p. 37-61.

MORGAN, Gareth. A mecanização assume o controle. In: Imagens da Organização. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1994. p.21-41.

Renata Drummond Pinto Coelho é aluna do Curso de Administração FACE-FUMEC.
