

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO

FELIPE ARCHANJO DA CUNHA MENDES  
MARIA EDUARDA GUEDES DOS SANTOS  
PAMELLA LISSA SATO TAMURA  
RAFAEL DALACQUA DOS SANTOS

ANÁLISE DOS CONCEITOS - FAYOL  
PRINCÍPIOS GERAIS DE ADMINISTRAÇÃO

CAMPO MOURÃO

2021

## **I. Divisão do trabalho**

O primeiro princípio de Fayol define-se pela divisão organizacional e especialização, ou seja, conceito de que cada funcionário pertence a um nível hierárquico e possui sua própria função em seu departamento. Garantindo, assim, com o maior conhecimento, o aumento da sua produtividade, eficiência e aprimoramento das habilidades.

A divisão do trabalho na área de T.I. ocorre normalmente por meio das hierarquias de conhecimento no qual o nível mais baixo seria o estagiário e trainee, que ainda estão aprendendo, seguido pelo programador júnior, logo atrás do programador pleno e, por fim, o programador sênior que, normalmente, possui mais experiência e conhecimento em várias áreas da programação.

## **II. Autoridade e responsabilidade**

Seguindo a mesma ideia do primeiro princípio, o segundo tópico também é baseado na estrutura organizacional da empresa. Diante disso, a posição em que cada um ocupa reflete o quão apto estão em receber ou dar ordens. Quanto maior o nível hierárquico, maior é sua autoridade. Ainda assim, é importante que haja o equilíbrio com a responsabilidade.

Parafraseando umas das falas mais marcantes da cultura pop, falada por tio Ben, nos quadrinhos do homem aranha: "com grandes poderes vem grandes responsabilidades". Vemos que o mesmo acontece dentro da nossa profissão (TI). Um engenheiro de software que comanda uma equipe, por exemplo, tem uma maior responsabilidade tanto pelo projeto quanto por seus auxiliares e outros subordinados.

## **III. Disciplina**

Os membros de uma empresa devem seguir as regras que são estabelecidas por uma figura de liderança e autoridade na organização. Essas autoridades podem, quando necessário, aplicar sanções de forma justa a esses membros infratores. Vale ressaltar que em uma empresa, o comportamento e respeito aos acordos são condições *sine qua non* para o bom funcionamento de uma empresa.

Uma aplicação prática na área da tecnologia é cumprir os prazos estabelecidos para entrega do projeto solicitado.

#### **IV. Unidade de comando**

O gestor tem como função elaborar uma única estratégia para os funcionários da organização seguir, assim, não confundirá os demais funcionários e setores da empresa. Em relação a isso, a estrutura organizacional é de extrema importância para que essa unidade seja seguida e supervisionada. Vale ressaltar que para Fayol, toda organização que preza por uma boa administração deve ter uma unidade de comando que gerencia e comanda seus demais subordinados a fim de garantir uma boa gerência.

Na unidade de comando podemos notar um exemplo clássico da figura do supervisor. Normalmente, um especialista da área responsável por comandar o projeto, estipulando prazos e a divisão de tarefas para que o projeto seja realizado da melhor forma possível.

#### **V. Unidade de direção**

Nesse princípio, Henri Fayol, aborda que cada funcionário deve ser instruído sob apenas uma determinada fonte de comando, ou seja, apenas uma pessoa. Podendo, assim, evitar confusão ou desentendimento das funções exercidas mantendo a harmonia no ambiente de trabalho. Nota-se, assim, a importância da hierarquia dentro da organização assumindo uma única liderança para cada propósito.

Baseada na mesma ideia de raciocínio do tópico anterior, mas com pequenas diferenças implicando na instrução de uma única fonte de comando como o head de desenvolvimento, por exemplo. Diante disso, esse líder não somente dá ordens, mas também coordena o trabalho de outros funcionários além de definir e delegar tarefas a eles.

#### **VI. Subordinação do desejo individual ao interesse geral**

O princípio número seis abrange não só os níveis mais altos da organização, mas também os funcionários de cargos abaixo do seu sucessor. O desejo individual do empregado nunca deve estar acima dos interesses da empresa como um todo. Dessa maneira, garante o foco dos objetivos empresariais e, ainda, mantém a estabilidade no local do trabalho.

Relativo ao ofício do programador, este, por prestar seus serviços à uma empresa, deve seguir as ordens de seus superiores mesmo que não concordem com o método ou o mérito da questão. Com isso, se a gerência pede para que um dos desenvolvedores produza um software em determinada linguagem de programação, deve seguir as ordens de seu

superior mesmo tendo a preferência por outra pois acredita que seria melhor utilizada nesta aplicação.

## **VII. Remuneração pessoal**

Visto que vários dos princípios anteriores seguem a ordem de classificação do nível empresarial, a remuneração pessoal não é diferente. Nesse conceito, a remuneração dos funcionários deve ser de acordo com o trabalho exercido pelos mesmos. Ou seja, quanto mais alto for o nível hierárquico maior seria a remuneração.

Na divisão dos cargos mais conhecidos como júnior, pleno e sênior (ordem crescente) a remuneração é estipulada de acordo com o nível de experiência. Ou seja, um profissional com menos experiência (júnior) tem a tendência de receber um salário menor do que aquele com menos experiência (pleno ou sênior).

## **VIII. Centralização**

A centralização é definida pelo poder e responsabilidade que deve ser desempenhada pelos que gerenciam a organização. Contudo, os demais funcionários devem ter parte dessa responsabilidade e autoridade para exercer um bom trabalho e se sentirem parte de empresa.

Exemplificando, no âmbito da computação a importância da centralização está presente ao traçar os objetivos definidos por uma autoridade maior, como um gerente de projetos, mas que, apesar disso, outros membros da equipe têm a liberdade de solucionar as tarefas da melhor maneira que acredita, ou seja, utilizando a técnica que achar mais eficiente.

## **IX. Cadeia escalar**

Uma empresa deve ser organizada em departamentos numa linha de autoridade, de maneira que os departamentos acima da linha devem possuir autoridade sob os departamentos subordinados, que por sua vez, tem o dever de passar informações para os departamentos superiores.

Algumas empresas utilizam essa estrutura para organizar o ambiente de trabalho, é notado isso a partir de empresas que têm um supervisor, focado em destinar as atividades para os programadores e solicitar relatórios.

## **X. Ordem**

Fayol admite que cada indivíduo da empresa deve pertencer sempre em seu posto adequado. É importante que cada um faça o que lhe é designado para que na organização haja uma ordenação, mantendo um ótimo ambiente de trabalho.

Nas empresas atuais, na maioria das vezes, para se contratar um novo programador é exigido experiência na área de atuação, ou conhecimentos específicos, para que a vaga seja preenchida pelo melhor profissional possível.

## **XI. Equidade**

No princípio da equidade independentemente da forte hierarquia, os superiores devem tratar com humanidade e respeito seus subordinados. Dessa forma, cria-se um ambiente de trabalho amigável e saudável. Além de ser um espaço seguro e aberto para opiniões e ideias.

Um exemplo clássico é o respeito por parte dos trabalhadores da empresa. Além de o senso ético de ajudar funcionários novos (menos experientes). Na área de T.I. é a ajuda oferecida por profissionais que já demonstram conhecimento pleno na linguagem utilizada pela empresa e auxilia um trabalhador novo na empresa.

## **XII. Estabilidade do pessoal no cargo**

A estabilidade dos funcionários compreende que a rotatividade de cargos não é conveniente para o funcionamento de uma organização. O contrato de novos trabalhadores demanda custo e tempo, portanto, quanto mais tempo uma pessoa permanecer em um cargo, melhor será para a empresa.

Um exemplo que ocorre em muitas das empresas de T.I. é a promoção do cargo do programador, que ocorre normalmente pela experiência que o mesmo tem naquela tecnologia e como ele consegue desenvolver seu trabalho, o cargo programador sênior, no caso, normalmente é ocupado apenas a programadores com aproximadamente 10 anos de experiência ou mais.

### **XIII. Iniciativa**

Em uma organização, o princípio da iniciativa é muito importante para o avanço de projetos e planejamentos. Para Fayol, todos os subordinados devem ter autonomia para planejar e executar seus planos, mesmo havendo uma pequena possibilidade de erro.

Para a resolução de problemas na área da programação a iniciativa dos desenvolvedores é imprescindível, essencialmente pelo fato de que na programação a criatividade ajuda a resolver os empecilhos computacionais. E, em uma empresa, se caso algum programador esteja tendo alguma dificuldade em resolver determinado problema, a iniciativa de amparar e propor uma ideia de como solucionar esse impasse pode ser crucial para a produtividade da empresa.

### **XIV. Espírito de equipe**

Segundo Henri Fayol, incitar o espírito de equipe ajuda a organização de forma positiva. Se caso os funcionários se sentirem acolhidos e que pertencem a uma família a comunicação entre si tornará o ambiente de trabalho um espaço mais leve fazendo com que os membros das equipes trabalhem em conjunto.

O espírito de equipe é muito comum nas empresas de T.I., pois normalmente os projetos e códigos são sempre utilizados e reutilizados pelos outros programadores, portanto em alguns casos é necessária uma boa comunicação para que haja entrosamento entre a equipe.

## REFERÊNCIAS

SAMPAIO, Marcelo. **14 Princípios de gestão de Fayol**. Administradores.com. 2015.  
Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/14-principios-de-gestao-de-fayol>>.  
Último acesso em: 13 de julho de 2021.