



FUNVIC
FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA VIDA CRISTÃ

FACULDADE DE PINDAMONHANGABA



Organização
das Nações Unidas
para a Educação,
a Ciência e a Cultura

Fundação Universitária
Vida Cristã - Brasil
Membro do Movimento de Clubes,
Centros e Associações para a UNESCO

**Jarde Antônio de Ramos Neto
Leonardo Galvão de Salles Dias**

**COMO ALINHAR OS DIREITOS DO TRABALHADOR AO
PLANO DE CARREIRA COMO FERRAMENTA PARA
CAPTAR, DESENVOLVER E RETER OS TALENTOS NA
EMPRESA**

**Pindamonhangaba - SP
2018**



FUNVIC
FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA VIDA CRISTÃ

FACULDADE DE PINDAMONHANGABA



Fundação Universitária
Vida Cristã - Brasil
Membro do Movimento de Clubes,
Centros e Associações para a UNESCO

Organização
das Nações Unidas
para a Educação,
a Ciência e a Cultura

**Jarde Antônio de Ramos Neto
Leonardo Galvão de Salles Dias**

COMO ALINHAR OS DIREITOS DO TRABALHADOR AO PLANO DE CARREIRA COMO FERRAMENTA PARA CAPTAR, DESENVOLVER E RETER OS TALENTOS NA EMPRESA

Trabalho apresentado como requisito para a obtenção do Diploma de Bacharel em Administração de Empresas da FUNVIC/Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Me. Rafael Barreiro Takei

**Pindamonhangaba - SP
2018**

Dias, Leonardo Galvão de Salles; Neto, Jarde Antônio de Ramos.
Como alinhar os direitos do trabalhador ao plano de carreira
como ferramenta para captar, desenvolver e reter os
talentos na empresa / Dias, Leonardo Galvão de Salles; Neto,
Jarde Antônio de Ramos / Pindamonhangaba-SP: FAPI-
Faculdade de Pindamonhangaba, 2018

33f.

Monografia (Graduação em Administração de Empresas) FAPI-SP.
Orientador: Prof. Me. Rafael Barreiro Takei

1 Plano de Carreiras em Seu Contexto Histórico. 2 Conceito e
Importância do Plano de Carreiras. 3 Plano de Carreiras e a
Motivação ao Crescimento. 4 Clima Organizacional. 5 Salários e
Benefícios. 6 Direito do Trabalho e o Plano de Carreiras. 7
Aspectos do Plano de Carreiras no Direito.

I Como alinhar os direitos do trabalhador ao plano de carreira como
ferramenta para captar, desenvolver e reter os talentos na empresa. II
Dias, Leonardo Galvão de Salles; Neto, Jarde Antônio de Ramos.



FUNVIC
FUNDAÇÃO UNIVERSITÁRIA VIDA CRISTÃ

FACULDADE DE PINDAMONHANGABA



Fundação Universitária
Vida Cristã - Brasil
Membro do Movimento de Clubes,
Centros e Associações para a UNESCO

Organização
das Nações Unidas
para a Educação,
a Ciência e a Cultura

**JARDE ANTÔNIO DE RAMOS NETO
LEONARDO GALVÃO DE SALLES DIAS**

**COMO ALINHAR OS DIREITOS DO TRABALHADOR AO PLANO DE CARREIRA
COMO FERRAMENTA PARA CAPTAR, DESENVOLVER E RETER OS
TALENTOS NA EMPRESA**

Trabalho apresentado como requisito para a obtenção do Diploma de Administração de empresas do Curso de Bacharelado de Administração de Empresas da Faculdade de Pindamonhangaba.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

AGRADECIMENTO

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbramos um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes. Ao nosso orientador, pelo empenho dedicado à elaboração deste trabalho. Aos nossos pais, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Jarde e Leonardo.

“ A melhor maneira de prever o futuro, é criá-lo”

Peter Drucker

RESUMO

No mundo globalizado no qual vivemos, depois de avaliar e rever a história do mercado de trabalho, houve a percepção de que havia uma necessidade de estabilidade, apesar do contexto histórico dizer que antes era comum um funcionário ficar por muito tempo em uma empresa só, ou uma única organização, a realidade é que são poucos casos que o funcionário tem essa realidade, e em contrapartida são inúmeros casos de colaboradores que passam de empresa a empresa, sem nunca conseguir uma estabilidade, ou seja, um salário fixo que poderá contar sempre que necessário para sua manutenção, e consequentemente ter uma qualidade de vida melhor, e como isso não ocorre, a consequência é o não reconhecimento profissionalmente, causando frustrações até mesmo na vida privada. Essas algumas das inúmeras causas e que dão um ensejo a uma necessidade de criação de plano de carreira, no qual uma empresa tem basicamente um planejamento, com começo meio e fim, e é claro apto a mudanças, é um incentivo ao funcionário, mas que também traz expectativa de crescimento para a própria empresa/organização. É de suma relevância demonstrar o quanto o direito do trabalho pode influenciar nesse plano de carreiras, haja vista que ele é o maior protetor, mas não somente do trabalhador, e também protetor da empresa, até mesmo porque o colaborador tem seus direitos, que muitas vezes são violados, como parte hipossuficiente da relação laboral, mas também tem seus deveres, sendo sempre dever ser submetido a hierarquia, consequentemente ao respeito hierárquico e até mesmo a punição em caso de desobediência ao superior, podendo ser submetido a demissão por justa causa, e com apoio total do direito para a organização. Portanto, aqui, mediante pesquisas teóricas haverá a demonstração dos benefícios de um plano, dos seus principais aspectos e de como implementá-lo na referida empresa, sendo um apoio para as empresas que querem começar e que também querem ter um futuro promissor, para si, seu objeto prestacional e seus funcionários, sempre em frente.

Palavras-chave: Plano de Carreira. Projetos. Motivação. Direito. Trabalho.

ABSTRACT

In the globalized world in which we live, after evaluating and reviewing the history of the market we work, there was the perception that there was a need for stability, despite the historical context to say that before it was common for an employee to stay in a company for a long time, or a single organization, the reality is that there are few cases, nowadays, that the employee who has this reality, and in return are numerous cases of employees who move from company to company without ever achieving stability, a salary fixed that they can count on whenever necessary for their maintenance, and consequently to have a better quality of life, and as this does not occur, the consequence is the non-recognition professionally, causing frustrations even in private life. These are some of the many causes that give rise to a need to create a career plan, in which a company basically has a plan, a beginning, a middle and an end, and is apt to change, is an incentive for the employee, but which also brings growth expectations to the company / organization itself. And it is extremely important to demonstrate how labor law can influence this career plan, given that it is the greatest protector, but not only the worker, and also the protectionist of the company, even because the employee has his rights, which are often violated, as an excessive part of the employment relationship, but also have their duties, being often subjected to hierarchy and even punishment in case of disobedience to the superior, being even dismissed for just cause, and with full support of the right to the organization. Therefore, here, through theoretical research, there will be a demonstration of the benefits of a plan, its main aspects and how to implement it in the said company, being a support for companies that want to start and also want to have a promising future for themselves, its service object and its employees, always on.

Keywords: Career Plan.Projects.Motivation.Right.Job

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
2.	PLANO DE CARREIRAS EM SEU CONTEXTO HISTÓRICO	12
2.1	Conceito e Importância do Plano de Carreiras	15
2.2	Plano de Carreiras e a Motivação ao Crescimento	18
2.3	Clima Organizacional	20
2.4	Salários e Benefícios	22
2.5	Direito do Trabalho e o Plano de Carreiras	25
2.6	Aspectos do Plano de Carreiras no Direito	27
3.	MÉTODO	29
4.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
5.	REFERÊNCIAS	31
6.	AUTORIZAÇÃO PARA REPRODUÇÃO	33

1 INTRODUÇÃO

O homem vivendo na era da globalização, pois bem, séc. XXI, uma época marcada e lembrada por mudanças e dúvidas, porém todos os olhares voltados para os resultados, principalmente das empresas, haja vista que são o foco de uma melhora para o país.

Sendo assim com relação ao êxito da empresa, a eficiência deve estar em primeiro plano e para que isso ocorra é de suma relevância o plano de carreiras de seus funcionários, haja vista que a colaboração dos mesmos e seu devido incentivo se torna um diferencial para que neste mercado altamente competitivo a referida empresa se destaque e tenha êxito em suas atividades.

Pois bem, o plano de carreira deve objetivar a própria empresa, estipulando seus objetivos e traçando metas a serem logradas, e encaixando os interesses da empresa com os de seus funcionários, até mesmo porque serão eles que levarão a empresa ao sucesso pretendido. Sabendo que só o que é maior do que seus funcionários, são obviamente os clientes, a empresa deve criar planos para eles também, porém, a partir de uma elaboração de um plano de cargos e salários é que a empresa deverá implantar o plano de carreira, pois todos estão interligados entre si, e sendo assim, já pensando no alcance dos resultados e empresa liberará fundos e se necessário um aperfeiçoamento de seus funcionários na área que atuam.

Não se pode esquecer também que o plano deve ser flexível e estar aberto a mudanças ou adaptações, para lograr êxito, sabendo que pode não só receber alterações antes de iniciado, como também ao longo do caminho da aplicação desse plano de carreiras. (PELARD, 2008)

Isto posto, haverá a abordagem não só o conceito inicial do plano de carreiras e quais são seus benefícios para a empresa que o adotar mas também para aquelas que já o adotam como também relacionaremos o direito do trabalho, mostrando que o intuito da lei com relação a esse plano tem por objetivo resguardar alguns direitos dos trabalhadores, já que na verdade o objetivo maior da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, do direito em trabalho em si é garantir direito para os trabalhadores, mas isso não obsta o êxito do empregador, ou seja, da empresa, porque trabalhando juntos, são melhores, acabam agregando valores e aumentando o bom desempenho da empresa.

Conforme afirma Jezzini (2010), esse plano de cargos tem o objetivo de equilibrar internamente a empresa, tanto para definir funções, como para destinar os deveres e responsabilidades de cada empregado, para valorar o trabalho de acordo com a competência de cada pessoa que trabalha na empresa, mas é claro que trazem benefícios para a mesma,

como a seleção interna do pessoal de uma forma mais consciente de um jeito que trará uma escolha melhor até mesmo para o profissional.

Lembraremos com esse trabalho de conclusão de curso, que é de responsabilidade do trabalhador a sua carreira profissional, ou seja, conseqüentemente o plano de carreira também, porém, se a empresa não o fizer, o profissional terá interesse em fazer pelo bem de sua própria carreira, até mesmo para destacar-se.

A intenção do presente trabalho é mostrar a importância da parceria entre empresa e seus profissionais, sem deixar de lado a aplicabilidade da norma trabalhista para que isso ocorra de uma forma mais eficiente para ambos e é claro respeitando a aplicabilidade a lei, demonstrando também que a intenção da referida é sempre proteger o trabalhador que é parte hipossuficiente perto de seu empregador, o plano de carreiras tem a intenção de valorar o funcionário, para que o mesmo siga uma carreira de sucesso e até mesmo de fidelidade empresarial.

Por fim, o direito do trabalho compactua ou até mesmo auxilia no plano de carreiras? Se sim, como? E se não, como poderia fazê-lo?

Melo (2012) aponta que o referido tema tem uma total relevância no mundo atual, como já mencionado acima, haja vista que as empresas precisam lograr êxito, até mesmo como uma cooperação social e crescimento da sociedade, e assim as mesmas perceberam que deveriam incentivar seus funcionários e também dar um exemplo para a motivação, e é claro criando uma qualidade de vida dentro da própria empresa, levando assim uma qualidade da própria empresa, vista não só pelos seus colaboradores, mas também clientes e para o mundo.

A prova disso é que dando uma oportunidade para seus funcionários, até mesmo para estudarem e crescerem dentro da empresa, haverá promoções para o mesmo e a cada vaga que surgir não há necessidade de nova contratação e sim a utilização daquele colaborador que já trabalhava a algum tempo na empresa e que se destacou.

Sabemos que esse estudo de desenvolvimento de carreiras é relativamente recente, uma ideia revolucionária e que trará mais resultados positivos a aqueles que aderirem, e como o direito deve acompanhar essa evolução da sociedade, não apenas no direito público, mas também no campo privado, há essa importância de relacionar e apoiar o direito do trabalho envolvido nas empresas privadas e que assim com esse projeto de plano de carreiras protegerá o trabalhador que é a maior preocupação do direito do trabalho, até mesmo pela carência da mão de obra qualificada, se uns ajudar aos outros, as empresas dar um suporte maior, haverá êxito para ambas as partes.

2 PLANO DE CARREIRAS EM SEU CONTEXTO HISTÓRICO

Como já dito, a sociedade vem passando por mudanças importantes na sociedade e quem vivemos hoje com aspectos da modernidade, é o que deixa em evidência a necessidade de repensar acerca dos objetivos e estratégias dos profissionais que buscam uma melhora em sua carreira.

Pois bem, entretanto, essa visão moderna não era entendida há algum tempo, por assim dizer, na história das empresas e até mesmo da sociedade, no início dos anos 70 por exemplo, não existia um campo para análise das carreiras e nem como melhorá-la ou até mesmo uma gestão para desenvolvimento da própria empresa, não havia um interesse em ter carreiras de longo prazo, isso acontecia mais pela época em que o funcionário exercia a mesma função pela vida toda e não havia um crescimento, não havia foco em carreiras, o que começou a mudar quando surgiram dois principais livros que ajudaram a enfatizar nesse aspecto, como o *Organizational Carrers* (VAN MAANER, 1977) e *Carrer in Organizations* (HALL, 1976).

Já no nosso país, o assunto sobre as empresas e eventuais carreiras começou na década de 80, onde a aplicação e discussão acerca do tema e de ideias de alguns grupos permitiu uma maior visualização sobre tal e abriu para teorias e formação de convicções e intenções e conforme afirma Hall (1986) “O campo científico relativo a carreira é simultaneamente teórico e prático.”

E assim, ainda nos anos 80, a discussão e o campo que foi eventualmente aberto tinha uma atenção principalmente na relação de recursos humanos, que era uma estratégia de gerenciamento das pessoas, leia-se funcionários, para atingir os objetivos básicos do negócio, ali havia uma proposta de avaliação de funcionários, de gerencia, de planos de sucessão e até mesmo começando a surgir uma atenção aos movimentos que não eram tão comuns na época sobre a carreira de mulheres e seu desenvolvimento profissional, se encaixando na preocupação com a minoria, assunto e coisa que nunca se viu em campo de trabalho.

Já avançando mais na história, nos anos 90 houve pouca expectativa profissional em uma única empresa, ao contrário de antes, que o trabalhador exercia a mesma função por muito tempo, as vezes a vida toda, essa teoria mudou um pouco, pois os recursos e as organizações estavam escassas.

Foi uma época de desemprego e crise do sindicalismo, e em contra partida houve uma necessidade de competitividade, uma redução de postos de trabalho e metas, e até mesmo a

privatização se tornou verdadeira, assim como a terceirização, surgindo a tendência de que a remuneração se tornasse variável e que os estudos ficaram concentrados em competência, que começou a ser implantado e com ele veio a concepção de agregação de valor e busca de comprometimento, que traria uma abertura de novas possibilidades e mais empregos, e mais ainda, um conceito diferente para o que era entendido como “subir de cargo” e um tratamento diferenciado até mesmo para a própria empresa.

Aqui, não podemos deixar de citar que a Consolidação das Leis do Trabalho já havia sido criada com o intuito de proteção ao trabalhador, mas sem o enfoque do plano de carreiras, que apesar de estar escondida nos meios das letras da lei, só foi “encontrada” e vista de uma outra forma mais tarde pelos doutrinadores e aplicadores da nossa lei brasileira.

Hoje em dia, em nosso momento vivido, houve uma grande marca chamada globalização que teve uma grande importância para todo e qualquer trabalho, pois o mundo se tornando mais global e complexo, surge o assunto de carreiras, até mesmo para uma sociedade cada vez mais individualista, abordando também aspectos psicológicos e sociológicos que podem influenciar dinâmicas e assuntos desconhecidas até então nas carreiras e que podem influenciá-las.

Como o intuito da abordagem das carreiras se torna cada vez mais relacionada com a gestão de pessoas e conseqüentemente uma preocupação maior com aquele trabalhador, começou a se pensar também na questão da remuneração com base na competência e produção daquele colaborador, mas não apenas então somente em quantidade, mas avaliando a qualidade daquele serviço por ele prestado.

“Busca-se o alinhamento entre a vida pessoal e profissional, considerando o indivíduo responsável e cidadão. As carreiras gradativamente tornam-se sem fronteiras” (DUTRA, *et al*, 2009).

Outra situação muito comum nessa nossa época foram as ondas de desemprego e a intenção das pessoas em possuir uma estabilidade de emprego em organizações privadas se tornaram cada vez mais difíceis e deu início a uma intenção de trabalho a distância, amadurecendo a ideia de que seria vantajoso economicamente, isso já se conhecia, entretanto, a incógnita ficava sobre a questão da gestão de pessoas por exemplo, até mesmo porque quanto mais o tempo passa, o mercado de trabalho fica mais exigente e assim, exigindo do funcionário um comprometimento maior, sem falar da maior flexibilidade como pessoa e qual o conhecimento adquirido para realizar aquele trabalho com êxito, e juntando todo esses itens, a organização da empresa se destaca trazendo benefício a todos.

É perfeitamente possível identificar que os profissionais que seguem o plano de carreira obtêm uma vida profissional mais inteligente e feliz.

Existem pesquisas, como por exemplo, consultoria ETALENT em parceria com a Catho, que diz que de acordo com o levantamento, 55% das pessoas que possuem um plano se sentem mais felizes ou muito felizes com suas vidas profissionais. Somente 33% dos que não tem planejamento de carreira se declararam profissionais felizes. Por outro lado, 38% dos entrevistados que não possuem um plano de carreira se declaram pouco ou nada felizes com sua vida profissional. Este nível de insatisfação cai para 23% entre aqueles que contam com um plano de carreira estruturado.

“Planejar-se para conquistar um objetivo é um ótimo combustível para motivação que precisamos em prol de alcançá-lo.” (MATTOS, 2005)

Ou seja, podemos entender que o planejamento traz uma satisfação com o trabalho, onde muitos vêm como uma forma positiva de enxergar a estrada profissional que irão percorrer ou que já percorrem e buscam uma nova perspectiva, e nos dá uma ideia de autoconhecimento, pois para que o indivíduo saiba para onde quer ir, e como ir, tem que conhecer a si mesmo, como ele se portará diante de dificuldades e descobertas sobre o campo no qual está se propondo a adentrar.

2.1 Conceito e Importância do Plano de Carreiras

Plano de carreiras é um programa estruturado que estipula o caminho que cada funcionário vai percorrer dentro de uma organização/empresa, determinando as competências necessárias para cada posição hierárquica e também qual é a expectativa da empresa em relação a posição mencionada.

Esse plano tem muito a contribuir tanto para a empresa, quanto para o funcionário, haja vista que este quando procura um emprego, mais do que o salário, tem a intenção de crescer profissionalmente, aprender sempre mais, batendo suas metas, consequentemente alcançando seus objetivos e adquirindo um autoconhecimento maior e a empresa que proporciona isso a seus funcionários, além da grande economia que fazem, também tem êxito no trabalho que dão a sociedade. (CAVALCANTI, 2016).

O plano de carreiras deve atender a individualidade do funcionário em decidir sobre sua carreira, e também, possibilitar a organização e gerenciar e acompanhar o desenvolvimento de seus colaboradores, além de viabilizar uma comunicação clara e eficaz entre a empresa e o funcionário, para que se atinja o sucesso, pois assim o colaborador conseguirá definir metas para que seus objetivos sejam atingidos e, a empresa reterá colaboradores qualificados em suas funções. (QUEIROZ, 2010, p.8)

O plano de carreiras tem vários aspectos e objetivos, de um lado da moeda pode ser formulado para reter talentos e atrair os mesmos, de outro, deve proporcionar ao funcionário a possibilidade de se desenvolver cada vez mais, pois com ele o indivíduo pode saber quais etapas passará dentro da empresa e quanto tempo ficará dentro dessas etapas para chegar ao cargo acima e até mesmo onde almeja.

Isso tudo forma uma consolidação muito maior do que quando nada se diz nada se planeja, pois a intenção do plano de carreiras é seguir um cronograma definido a tempos, com funções e cargos bem delineados, e qualquer mudança não será feita de uma hora pra outra, não pegando ninguém de surpresa e tudo pode ser discutido de uma forma saudável e é isso que traz uma segurança para seus funcionários que sabem o que podem esperar dos próximos anos e os degraus que irão subir, assim como as suas competências que os levarão até o objetivo que tiveram desde quando entraram na empresa.

O planejamento da carreira é composto em três partes, a primeira tem início a relação ao cargo atual em que você ocupa, avaliando suas competências e habilidades, a segunda está relacionada as suas metas e objetivos, até onde você quer ir, em médio, curto e longo prazo e por último, mas não menos importante são os passos necessários para que objetivos visto no segundo plano sejam atendidos, ou seja, o caminho a ser percorrido, afinal é uma estrada que será construída tanto pela pessoa que irá percorrer, quanto pela empresa que proporcionará tudo isso. (CAVALCANTI,2016).

Visto a importância desse plano para os funcionários, afinal eles que estarão caminhando o percurso de todo o plano, é de suma relevância falarmos que para as empresas esse plano é visto como um fator de crescimento, desenvolvimento do colaborador, e assim ele crescerá, e a empresa cresce junto com ele, tendo mais motivação, com mais satisfação com seu emprego e com a intenção de evoluir dentro do meio de trabalho, melhorando suas competências e se desenvolvendo cada vez mais e até mesmo para captar, e reter os melhores talentos no mercado e de manter funcionários bons, produtivos e que contribuem para a organização da empresa.

“O desenvolvimento de carreira constitui um conjunto de esforços focalizados no desenvolvimento de pessoas talentosas dentro de uma organização.” (CHIAVENATO, 2009a, p. 21)

Portanto, o plano de carreira é de suma relevância, pois acaba definindo as trajetórias de carreiras existentes dentro da empresa, e visa todo um contexto que abrange desde a chegada do colaborador na empresa, o que pode desenvolver e o que desenvolveu efetivamente até seu desligamento, com grande chance de alcançar o sucesso profissional, sendo um instrumento administrativo, criado dentro da gestão do RH da empresa, que oferta a possibilidade de um crescimento não só profissional, mas também pessoa, atendendo as necessidades do empregado e da sua organização, até mesmo porque haverá uma estrutura de cargos e salários contendo número de vagas, o tipo da promoção e uma hierarquia que já fora estabelecida anteriormente.

Com toda essa preocupação e acontecimentos efetivos do plano de carreiras, há uma atenção ao desenvolvimento da própria carreira, onde os colaboradores buscam autoconhecimento e autodesenvolvimento e que os perfis de cada pessoa serão avaliados e trazendo simultaneamente o desenvolvimento da empresa, ou seja, uma evolução e crescimento.

Normalmente essa evolução funcional pode ser feita de duas maneiras: a progressão ou a promoção. Considera-se como progressão o crescimento salarial do colaborador, com base em um acréscimo ou melhoramento nas competências, embora o nível de maturidade ainda não atinja a complexidade do cargo superior ao ocupado. A promoção, por sua vez, já pressupõe um aumento ou enriquecimento na aquisição e aplicação das competências características daquele cargo, a um nível que permite entender que o colaborador já possui o grau de maturidade funcional e psicológica para ocupar um cargo de maior complexidade e, conseqüentemente, maior peso na estrutura. (CARVALHO, 2011, p.95)

Portanto, a empresa com a intenção de proporcionar uma segurança maior aos seus funcionários cria junto ao setor de RH o plano de carreiras, que também tem diversos aspectos positivos como o foco, já que funcionários sem foco são funcionários perdidos, e com esse plano, eles tem objetivos e um alvo a ser atingido e alcançado, e assim não buscam outro emprego pois possuem onde se sentem seguros, e é de suma relevância dizer que esse plano não tem a intenção de levar uma rigidez e sim um caminho construído por ambos, colaboradores e empresa.

Ele também promove um autoconhecimento, para que os funcionários conheçam a si mesmo e assim, conhecem suas qualidades e ainda mais seus defeitos, suas fraquezas e fortalezas, mostrando e aperfeiçoando o que tem de melhor, e aplicando isso nas metas para si mesmo e para a empresa, pois esse plano trará um sentido também para a vida pessoa do colaborador, sem contar que na empresa trará inúmeros benefícios, haja vista que os funcionários sabendo bem de si, sabem bem do seu potencial e como render mais em seu trabalho.

2.2 Plano de Carreiras e a Motivação ao Crescimento

Como já mencionado acima, existem muitos aspectos positivos na relação do plano de carreiras havendo também, uma retenção de bons funcionários na empresa mostrando a eles que tem um futuro, para crescer e contribuir mais ainda para a empresa e conseqüentemente receber retorno financeiro compatível com seu desempenho, portanto, há uma motivação cada vez maior para ambos.

Tanto, é sabido que quando se tem uma possibilidade de crescimento, seja em qualquer área, mas principalmente na profissional, o colaborador fica mais motivado a continuar, a querer crescer e assim atingir suas metas na evolução de sua carreira. É um dos aspectos de mais importância, haja vista que a motivação se torna essencial dentro do plano de carreiras, dando um compromisso maior e o trabalho em conjunto levará a outro nível de produção.

Então, o plano de carreira é uma ótima fonte de motivação ao crescimento, não só da empresa, mas principalmente do funcionário, que a partir do seu plano vê uma possibilidade de crescimento profissional, tem um incentivo a metas mais possíveis e com uma orientação maior de como ir e até onde quer chegar, e como já dito, conseqüentemente aumenta sua remuneração e o funcionário acaba trabalhando com aquilo que gosta, até mesmo porque o profissional que não tem uma orientação e não vê um caminho a percorrer, acaba se perdendo no caminho, onde não tem nem mesmo prazos para efetivar suas tarefas. (MORAES, 2015).

Esse plano de carreira é basicamente uma orientação de suma importância para que o profissional busque seus objetivos, é uma ferramenta flexível e que, portanto, pode ser alterada de acordo com o desejo, ou intenções do colaborador ou até mesmo da empresa, pois com suas metas todas sistematizadas, haverá uma leitura melhor de todo o percurso a ser realizado e haverá uma melhor preparação para os desafios do mercado e todo o caminho dentro da própria organização.

É um mecanismo para nortear e mostrar um caminho para a melhor realização do trabalho, assim como o plano de carreira motiva o profissional, o faz ter uma melhor organização e visualização de seus objetivos, assim como ficam mais comprometidos,

buscando um maior aprendizado e aprendendo a enfrentar os desafios que forem surgindo pelo caminho e a encontrar soluções para tais.

Solides (2015) preceitua que, para criar em um plano de carreiras efetivamente, deve haver vários aspectos a serem pensados, primeiramente ver o potencial do profissional, pensando nas habilidades do funcionário e a estratégia que ele usará para alcançar o que almeja, e saber de suas aptidões para que o colaborador possa ser melhor em sua trajetória; por conseguinte realizar um diagnóstico que é uma parte muito importante para começar o esboço do plano para ver o objetivo final; seguindo, é ter uma visão de futuro.

Isto posto, mencionado cima, é importante para poder diferenciar o que é uma meta realista de um sonho distante, pois a meta apesar de poder ser distante também é possível de acontecer e no qual o profissional fará investimentos para tentar alcançar a referida meta.

Por conseguinte deve-se avaliar os pontos fracos e fortes do trabalhador, considerando todas as suas características para poder progredir, crescer na carreira e aqueles pontos nos quais ele não tem muita habilidade, deverá estudar para melhorá-la e avaliar os pontos fortes e saber que esses irão ajudá-lo a subir os degraus da carreira.

Portanto elaborar um plano de cargos e salários para ter uma referência para mostrar as perspectivas que tem dentro da organização, mostrando atribuições do trabalho e a remuneração correspondente e até mesmo a remuneração futura. E por último, pensar na retenção de talentos, que deve ser resultado da qualidade da empresa e essa não deve impor ou pedir ao profissional para que ele fique na corporação, até mesmo porque se o local de trabalho for realmente bom, a tendência é que ele permaneça e se sinta seguro ali.

Todo o explanado contribui para o maior engajamento do colaborador no trabalho, ele será bem mais proativo e buscará se destacar, contribuindo não só para seu crescimento como profissional, mas contribuirá para ter os melhores desempenhos e com o sucesso da empresa.

2.3 Clima Organizacional

O clima organizacional nada mais é do que um conjunto de fatores que possam mensurar um ambiente de trabalho que entram direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham nela, passando bastante tempo neste ambiente e que é claro, acaba influenciando no comportamento e até mesmo na motivação dos colaboradores.

Então, esse clima é o que acaba indicando a satisfação dos membros da empresa em relação a diferentes aspectos que formam uma empresa como por exemplo o modelo de gestão, as políticas do RH, a valorização profissional, formado então a identificação da empresa.

Essa apuração do nível de satisfação dos funcionários é importante para indicar e apoiar as decisões dos gestores, para mensurar como está a qualidade e vida dos trabalhadores e assim os chefes poderão ver que se a qualidade for inferior, haverá uma insatisfação por parte dos trabalhadores, gerando uma má vontade e conseqüentemente um declínio da produtividade e assim, será um malefício tanto para os próprios empregados, quanto para os empregadores.

E por último, mas não menos importante, deverá estabelecer referências certas sobre o ambiente que está sendo estudado e implementar ações onde possa fazer crescer a motivação, gerando um espírito de participação e de trabalho em grupo fazendo com que haja excelentes níveis de produtividade e comprometimento de ambas as partes.

Todo o exposto é de suma relevância pois implica diretamente na produtividade, que é o maior objetivo de toda a empresa, até mesmo porque o grau de organização e vontade depende de como o colaborador está mentalmente ligado com aquilo que ele produz, e se a qualidade for boa haverá uma condução de confiança e respeito que só trará benefícios para toda a organização, ocasionando em lucros e em alcançando metas. (SOLIDES,2015).

Portanto, realizar uma pesquisa desse clima organizacional mede os aspectos importantes para o sucesso de uma empresa , pois deve-se criar um espírito de equipe e união de todo o grupo empresarial, e esse é um fator especial, pois a equipe unida e que sente um

prazer em atingir objetivos comuns é uma maneira de conseguir alavancar a empresa e consequentemente bater todas as metas possíveis, e além desse aspectos positivos, é fundamental que os funcionários sempre deem um feedback sobre os resultados, os desempenhos de todos que participaram da iniciativa e portanto aqueles que se destacaram.

Além disso, a organização da empresa consistem em divulgar a visão da mesma seus valores, assim como os funcionários estarem cientes dos objetivos estratégicos da organização, até mesmo para servir como estímulo saber para que exatamente serve o seu trabalho e ver que os esforços e estudos diários contribuem para que os objetivos sejam sempre atingidos e que a razão da empresa esteja sempre em mente, não só dos clientes, mas também para os colaboradores para que não pensem que seus esforços são sem sentido, até mesmo para os valores pessoais.

Solides,(2015) também diz que existe a delegação de tarefas dentro das empresas, esse é um ponto claramente controverso, onde há muitos conflitos, e principalmente em atividades onde há colaboradores competitivos, sendo um ponto positivo para a empresa pois há sempre a busca da melhora, mas também há que se perder em relação aos funcionários que podem não entender quais critérios utilizados para a escolha de quem ficará responsável por tarefas mais importantes e que aumentará não somente seus projetos, mas também seus salários, por isso é sempre muito importante saber os aspectos de quem está trabalhando naquela determinada função e o quanto os defeitos/qualidades entraram como aspectos positivos e negativos para com os ideais da empresa.

Sendo assim, vimos que o clima organizacional é de suma importância, haja vista que um clima saudável e agradável deve afetar a todos e por isso e influi diretamente nas consequências lucrativas da empresa. E por fim, um dos aspectos de maior relevância é que as equipes que trabalham em conjunto devem acreditar na competência de seus líderes, pois os subordinados devem não só colaborar com o seu líder, mas também acreditar nele...não devendo haver considerações acerca da ocupação do cargo porque tem sorte ou por ser um bajulador.

Portanto, o clima depende das condições econômicas da empresa, da estrutura da mesma, da cultura e das oportunidades de participação pessoal para atingir as metas da organização, e esse conjunto resulta em um trabalho nada mais, nada menos que satisfatório e o clima bom faz predominar as atitudes positivas como o entusiasmo, a participação, dedicação, a motivação e consequentemente a satisfação pessoal, havendo melhoria do ambiente de trabalho, permitindo um conhecimento melhor do ambiente de trabalho e uma satisfação da empresa em relação aos empregados, sendo bom para todos.

2.4 Salários e Benefícios

Ao falar de plano de carreiras, estamos mostrando todos os aspectos de uma empresa e isso inclui os salários e benefícios que os colaboradores da respectiva empresa terá, até mesmo porque será uma forma de motivação e de reconhecimento daqueles que fazem a empresa andar conforme o objeto que lhe é principal e crescer cada vez mais, tornando assim, o trabalho cada vez mais significativo.

Aponta Oliveira (2010) que há a percepção de uma estratégia na hora de estruturar e definir salários e benefícios, é até mesmo um diferencial competitivo para atrair talentos e mantê-los estimulados a oferecer um melhor desempenho, como já mencionado acima, e tem a característica principal de geral mais um valor além daquele salário fixo, a ideia é que não gere apenas esse salário, mas um conjunto voltado para o desempenho individual e necessidade de cada trabalhador, e é claro levando em conta sua dedicação e vários outros fatores.

Esse é uma parte do planejamento que deve ser bem pensado e pode ser utilizado como estratégia, para principalmente se decidir em onde investir e até mesmo onde retirar gastos desnecessários, escolhendo algo que vai gerar satisfação dos funcionários, pois são eles que estão em constante atendimento aos clientes e que se mostram dedicados para elevar cada mais vez a qualidade dos serviços e produtos, é claro. E ainda ao se tratar de economia, há uma visão mais ampla para identificar serviços ineficientes ou que precisem de algo para obter uma melhora, e com essa visão podemos até eliminar custos desnecessários e acrescentar gastos que em certo momento serão um investimento para trazer mais lucro e atender ao êxito da empresa.

Há um questionamento grande sobre como começar a desenvolver esse planejamento em relação aos salários, os benefícios e como aplicá-los estrategicamente, não somente para

simples remuneração do colaborador, sendo assim, o primeiro passo, e um dos mais importantes é a avaliação, ou seja, um diagnóstico da situação atual da empresa, um levantamento de tudo relacionado a salários e benefícios, há uma necessidade grande de conhecer os funcionários para haver uma total adaptação, assim conhecendo a saúde financeira da sua empresa e identificar para onde está indo todo o investimento, não apenas como remuneração.

Esse também é o momento propício para uma avaliação do mercado que se vive, para entender o que está ocorrendo com sua área de atuação, buscando assim algo para comparação, não para cópia obviamente, mas sim para ter um parâmetro e saber por onde começar, haja vista que deve ser algo com um mínimo a ser pensado, como procurar por médias dos salários por estado ou por cargo e até mesmo o tamanho de sua empresa, seu porte.

Ainda Oliveira (2010), afirma que deve haver uma criação de um plano, até mesmo porque para tudo dar certo, deve haver uma programação e uma intenção de seguir um caminho, entendendo que imprevistos acontecem, porém, é necessário ter uma linha, até mesmo para a própria resolução desses mencionados imprevistos. Os objetivos devem estar alinhados com um plano de ação e até mesmo os possíveis imprevistos.

Devem ser levados em consideração um prazo para atingir o objetivo almejado, escolher uma liderança, um funcionário destaque para que entenda a intenção da empresa e aplique aos demais, sempre impulsionando todos para frente, deve ainda ser feita uma análise do clima atual da empresa e poder implementar uma motivação para que nesse período de adaptação e aplicação do plano, que muitas vezes demora, não hajam desistências e desinteresse e é claro, avaliar os fatores que compõem a sua empresa e do que ela necessita, e o mais importante, saber que deve haver uma abertura para adaptações alcançar os objetivos que desejam.

Por conseguinte, é importante não haver nenhum tipo de “segredo” entre os donos da organização e os funcionários, até mesmo porque eles devem saber das metas e objetivos e para isso, devem estar clara para todos, eles devem saber o que é esperado deles e ainda mais, lembrando que a parte mais importante de uma organização são seus funcionários, eles que impulsionam a empresa para cima através de seus esforços e por isso mesmo devem saber a respeito das mudanças e devem acreditar que ela será benéfica para que possam apoiá-las e sendo assim, todos os aspectos do plano mencionado acima deve ser compreensível por todas as áreas.

Pécora (2015) afirma que outro aspecto importante, é a reavaliação constante de todo o plano depois de colocado em ação, até mesmo porque um plano formulado no papel é uma coisa, mas quando colocado em prática pode mudar em algumas coisas, e aí que entra a parte dos feedbacks, até mesmo para uma melhora e sempre uma evolução do plano que está sendo colocado em pratica.

É de suma relevância a transparência, haja vista que os colaboradores estão sempre atentos e em busca de melhores formas de remuneração, e sabem a diferença de cada cargo e também as suas semelhanças e assim não deve haver um desestímulo para com um sistema injusto, e com esse plano bem explicado e transparente, os funcionários sabem de suas possibilidades dentro da empresa e conseqüentemente se sentem motivadas sempre a produzir mais e crescer dentro daquele ambiente.

E por último, e de grande relevância, deve haver uma priorização do bem estar e da saúde de seus funcionários, relacionado até mesmo para a proteção dos mesmo, ou seja, é público e notório que hoje em dia, até mesmo pela globalização, existem muito stress e isso deve ter um cuidado específico dentro do plano, até mesmo porque um funcionário estressado não produz, ou seja, isso comprometerá seu êxito no trabalho, e diante disso, a empresa deve estimar a qualidade de vida do funcionário como puder zelando por sua integridade física e psicológica, que é menos vista, mas tão importante quanto a física e com todo um conjunto bom, haverá um realização de trabalho excelente, que é o objetivo principal do plano.

2.5 Direito do Trabalho e o Plano de Carreiras

Primeiramente, há uma grande necessidade de demonstrar que o direito do trabalho tem premissas com relação aos direitos fundamentais de qualquer ser humano, e ainda mais para o trabalhador, que obviamente está ali pela sua subsistência, mas também para contribuir com uma sociedade melhor, já que “o trabalho dignifica” o homem.

A evolução do direito tem muita ligação com um princípio, senão o mais importante, um dos mais, a dignidade da pessoa humana, pois bem, nada mais é do que um conjunto de princípios e valores que tem como função garantir que cada um tenha seus direitos respeitados pelo Estado, envolve diretamente as condições que dizem cabem a qualquer pessoa, para que tenha uma vida digna, com respeito e é claro ligada a seus direitos e deveres.

Por conseguinte, podemos entender que o direito do trabalho serve principalmente para proteger o trabalhador e assegurar melhores condições no trabalho como um todo, e tem uma importância sem igual, haja vista que o trabalho é essencial e indispensável para o desenvolvimento de qualquer sociedade, até mesmo porque o direito é um ramo que está diretamente ligado com a realidade da sociedade e do trabalhador. (VADE MECUM, 2018)

Importante salientar que o direito do trabalho aborda todo e qualquer relacionamento dentro do aspecto laboral, começando por normas jurídicas que disciplinam o contrato, como sua estrutura e conteúdo, as normas quanto aos direitos e obrigações do trabalhador e da entidade que está contratando, as normas quanto a duração do trabalho, quanto as faltas, sua

ausência, suas férias e ainda, e ainda o poder disciplinar por parte do “chefe” que é mais conhecido pela população com uma ideia genérica e que merece um conhecimento maior, até mesmo para que cada um conheça seu direito, para que possa preservá-lo. (CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS, 2018).

Bom, e o que o plano de carreiras tem a ver com o direito do trabalho? Se puder resumir em uma frase, seria “o plano de carreiras deve, como todos, respeitar o direito do trabalhador e do empregador”.

Pois bem, o último item a respeito de um plano de carreiras bem sucedido, seria nada mais, nada menos que o plano, que será formado pelo RH da organização ou da empresa propriamente dita, tenha um funcionário ou até mesmo os donos, ou melhor seria se a empresa tivesse a área jurídica que verificaria o plano desde o começo até a sua melhor aplicação, e faria uma avaliação minuciosa para ver se não há nada que vá contra a norma trabalhista, e não somente, como as normas infraconstitucionais e mais ainda a Constituição Federal, para uma melhor forma de trabalho e segurança para o trabalhador e evitar uma futura ação trabalhista, que poderia originar danos a empresa.

É público e notório que recentemente houve uma reforma trabalhista, e é relevante demonstrar que em relação ao plano de carreira, a principal modificação foi o fim da exigência da homologação da rescisão contratual (quando termina o contrato de trabalho, seja por qual motivo for) que antes era feita pelo MTE – Ministério do Trabalho e emprego, e agora pode ser feita na própria empresa, com acompanhamento de advogados(facultativo) de ambas as partes, e assim tornou menos burocrática toda essa parte da relação do trabalho.

Houve também, uma outra mudança importante no âmbito do plano de carreiras, que foi apenas um critério para promoção horizontal, ou seja, de promoções dentro de uma mesma categoria, pois antes era de uma forma alternada por tempo e mérito.

Agora essa regra é diferente, podem haver promoções por outros critérios, de acordo com a vontade e necessidade da organização, embora o maior critério ainda seja o mérito, ficando um pouco inutilizado apenas o do tempo, abrindo mais espaço para novos talentos, mas também, há uma necessidade de entender que aqueles que estão há um bom tempo, continuam com algo a oferecer, inclusive a repassar a aquele que está começando, todos com as suas importâncias e sendo agregadores da empresa.(JACOBS,2017.)

2.6 Aspectos do Plano de Carreira no Direito

O objetivo maior do plano de carreiras, como já dito, é trazer um equilíbrio para a relação trabalhista, ou seja, ela irá definir funções, deveres e responsabilidades na empresa como um todo e é claro trazendo consequências boas, até mesmo um reconhecimento da competência de cada pessoa e o que ela tem a oferecer para a organização na qual trabalha, o mais importante, seria que de acordo com seus desempenho, a pessoa é reconhecida, tanto na relação do dinheiro que recebe para sua subsistência, como no reconhecimento moral que a mesma terá, e tudo isso, deve ser feito observando os preceitos legais sem violar a lei ,como a equiparação salarial, que é garantia não somente pela lei trabalhista (CLT), mas como também pela nossa Carta Magna, a CF/88.

Como já dito, a equiparação salarial um preceito legal, que se encontra no art. 5º “caput” da CF/88, que nada mais é do que dizer que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, a igualdade, a segurança e a propriedade, tudo isso pode ser resumido em princípio da isonomia.

E seria esse princípio, anteriormente mencionado, que se se aplica mais precisamente no direito do trabalho, no ramo das distinções salariais, haja vista que na lei trabalhista está obrigatoriamente elencado que o trabalhador que trabalhe para o mesmo empregador, ou seja, a mesma empresa e que ocupe o mesmo cargo, na mesma localidade e com a mesma perfeição

técnica, alias, e o tempo de serviço entre eles seja de até 2 anos, devem possuir o mesmo salário, sendo assim, faz jus a norma constitucional que impede a discriminação em relação ao sexo, a cor, a idade, o estado civil etc. E é de suma relevância que essa questão seja estendida a qualquer forma de distinção, seja no tratamento entre os trabalhadores, ou a benefícios a eles concedidos ou não.

Conforme preceitua a doutrina de GOLDINHO (2017):

Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido simultaneamente, função idêntica na mesma localidade, para o mesmo empregador. A esse colega dá-se o nome de paradigma (ou espelho) e ao trabalhador interessado na equalização confere-se o epíteto de equiparado. Designam-se, ainda, ambos pelas expressões paragonados e comparados

Portanto, é importante saber os requisitos do aspecto mais importante relacionado ao direito e a o plano de carreiras, sendo primeiramente igual empregador, como preceitua o artigo 2º da CLT é aquele que trabalha individualmente ou uma empresa que assumindo os riscos da atividade econômica, admite e assalaria o empregado, dirigindo também a prestação pessoal do serviço. Essa equiparação pode ser alegada entre trabalhadores do mesmo grupo econômico, mesmo que sejam de empresas diferentes, mas que tenham a mesma direção ou chefia.

Deve haver uma idêntica função, ou seja, devem exercer a mesma atividade, não entrando aí, a denominação da função dada pelo próprio empregador, claro, independentemente da nomenclatura dada na CTPS do trabalhador, por exemplo, conforme preceitua a súmula 06, III do TST. Por conseguinte, os trabalhos desempenhados por ambos devem ter o mesmo valor, ou seja, tem-se por igual valor aquele realizado com igual produtividade, sendo a perfeição técnica a mesma, e também, como já mencionado, não pode ter um tempo maior do que 2 anos de atividade dentro da mesma empresa, NAQUELA FUNÇÃO, e não apenas trabalhando na referida organização.

Também, devem trabalhar na mesma localidade, não se prendendo a mesmo município, mas também a mesma região metropolitana. E por fim, mas não menos importante, devem estar simultâneos na prestação do serviço, ou seja, devem trabalhar juntos de forma habitual e não somente como uma mera eventualidade.

Todo plano de carreira, seja de cargos, salários ou ambos, devem ser homologados, conforme menciona o TST, e deve ser feito perante a autoridade competente, no caso, o Ministério do Trabalho, se não o fizer, será considerada nula, como se nunca tivesse existido,

todo o exposto, claro, dentro do direito privado, não havendo tal exigência em relação ao quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta. (GONÇALVES,2015).

3 MÉTODO

O presente trabalho baseou-se numa revisão de literatura que se englobaram tanto o método exploratório, pois houve uma investigação do tema mencionado até que se adquiriu uma familiaridade com o tema, ou seja, como aquele mundo todo funcionava, sem deixar de haver uma pesquisa descritiva, na qual se focou basicamente e profundamente em análise de documentos, de revistas, jornais, livros e websites, que é um método eficiente para leitura de textos legais, leis regulamentos e normas até então desconhecidas.

Por fim, houve a pesquisa bibliográfica, na qual teve a intenção de não apenas elencar os métodos a serem utilizados, mas como também a demonstração dos resultados obtidos, como nesse caso concreto, a importância do plano de carreiras em diversos aspectos, promovendo o encontro dos interesses individuais e coletivo.

Sendo esse anteriormente mencionado, o interesse de todos e todo o estudo foi de suma relevância para obtenção de um conhecimento teórico, para que houvesse fundamentação dos conhecimentos e levantar as hipóteses aqui apresentadas, afim de demonstrar e discutir o referente assunto, e ainda, de que as pessoas que estejam interessadas possam ter um conhecimento em uma linguagem simples, que qualquer um possa entender e que assim haja

uma comunicação e boa divulgação acerca de um tema tão relevante para a sociedade trabalhadora.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a explanação de todo o trabalho, é possível dizer que fora abordado um assunto de extrema relevância na nossa atual época, o plano de carreiras, sobretudo com um país em evolução e também muito exigente e infelizmente com pouca mão de obra adequada para determinados serviços, houve a constatação de que é necessário que a empresa foque e invista em seus funcionários, tanto os mais jovens que adentram o mercado de trabalho, como os mais antigos que já estão há anos na empresa, mas que merecem serem treinados para ser sempre melhor.

O plano é um diferencial, pois, apesar de sermos um país “globalizado”, há muito déficit a ser vencido, e quando uma empresa se destaca cuidando melhor de seus colaboradores, conseqüentemente é uma empresa que se preocupa com seu próprio futuro, esse plano traz não só uma expectativa de novos cargos e posições dentro de empresas, mas também há uma preocupação muito grande com a intenção de seu funcionário, que é sempre de ser melhor, ser competitivo e querer crescer dentro da empresa.

É de suma relevância a implementação do plano, haja vista que se inserir no mercado e mais ainda, se manter nele está sendo uma tarefa árdua e que muitas vezes não atinge o êxito,

até mesmo porque muitas vezes os colaboradores não se encontram preparados, mas se a empresa tem “vontade” e um plano bem sucedido ou pelo menos com a intenção de, pode haver uma parceria entre ambos para que seja benéfico para todos, com um funcionário que queira trabalhar e uma empresa que o ajude em todos os aspectos, que realmente se preocupe com o bem estar do colaborador e que fará com que a empresa obtenha sucesso.

O tema abordado é extremamente importante dado o conhecimento e desenvolvimento profissional no mundo de hoje, e a intenção de um progresso cada vez maior, até mesmo pessoal de cada funcionário. Acreditamos que o presente trabalho teve seu objetivo atingido com êxito, haja vista que deve levar uma reflexão sobre o plano de carreiras e apesar de ser um processo ainda em fase de crescimento, trará muitos benefícios, ainda mais se andar em conjunto com o Direito, que se preocupa tanto com os trabalhadores, como com as empresas, e portanto, a união de ambos podem ser melhores a lograrem êxito em tudo que propuserem.

REFERÊNCIAS

CAVALCANTI, Francisco. **Planejamento Estratégico Participativo**. 2016. Editora Senac. São Paulo.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**, Editora JusPodium, 2018.

Direito de Trabalho in Artigos de apoio Infopédia [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2018. [consult. 2018-05-15 22:01:17]. Disponível na Internet: [https://www.infopedia.pt/apoio/artigos/\\$direito-de-trabalho](https://www.infopedia.pt/apoio/artigos/$direito-de-trabalho). Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI246598,31047.A+importancia+dos+principios+no+Direito+do+Trabalho>. Acesso em Maio de 2018.

DUTRA,Joel. **Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. 2009

HALL, Stuart.**Carrer in Organizations**.1986.

JACOBS. Edgar. **A reforma trabalhista e os planos de carreira**. 2017. Disponível em <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional/>. Acesso em Maio de 2018.

LAIDES, Ellen Monique. **A importancia dos principios no Direito do Trabalho**. 2016.

GOLDINHO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 2017. 16° Ed. São Paulo

GONÇALVES, Lucas. **Plano de Carreira Homologação no MTE**. 2015. Disponível em <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/plano-de-carreira-homologao-no-m-t-e/>

MAANER, Van. **Organizational Carrers**. 1977

MEDEIROS, Peixoto Leandro. **Direitos Fundamentais e autonomia privada nas relações particulares: limites e pressupostos**. 2016. Disponível em <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI246598,31047-A+importancia+dos+principios+no+Direito+do+Trabalho> Acesso em Maio de 2018.

MELO, Elidiane. **Planejamento de carreira: um repensar estratégico**. 2012. Disponível em <http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/7948/plane>

MORAES, Vanderlei. **Guia completo do Clima Organizacional**. 2015. Disponível em <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional/>. Acesso em Maio de 2018.

NADER, Jezzini. **A Globalização e seus aspectos sociais**. 2010.

OLIVEIRA, Aristeu. **Manual de Descrição de Cargos e Salários**. 4° edição. Editora Atlas. 2010

MATTOS, Ruy. **Gestão e Democracia nas Organizações**. 2005.

PÉCORÁ, Vitor. **Plano de cargos e salários**. 2015. Disponível em <https://vitorpecora.jusbrasil.com.br/artigos/194231895/plano-de-cargos-e-salarios> . Acesso em Março de 2018.

PERLARD, Gustavo. **Plano de Carreiras: sua empresa tem que fazer um!** 2008. Disponível em <http://www.sobreadministracao.com/plano-de-carreira-sua-empresa-tem-que-fazer-um/>. Acesso em Março de 2018.

SOLIDES. **Plano de carreiras nas empresas: entenda a importancia**. 2015. Disponível em <http://www.solides.com.br/plano-de-carreira-nas-empresas-entenda-a-importancia/> . Acesso em Abril de 2018.

TOP SERVICE. Blog. **Plano de carreira como fatos motivacional: como dar o primeiro passo?** 2016. Disponível em <http://topservicetur.com.br/blog/plano-de-carreira-como-fator-motivacional-como-dar-o-primeiro-passo/> Acesso em Abril de 2018.

_____. **Vade Mecum**, Editora JusPodium, 2018.

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografias da Biblioteca institucional.

Jarde Antônio de Ramos Neto

Leonardo Galvão de Salles Dias

Pindamonhangaba, Junho de 2018.