

PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA: REFLEXOS SOBRE A RELAÇÃO INDIVÍDUO-TRABALHO

VOLUNTARY REDUNDANCY PLANS: REPERCUSSIONS OVER THE
RELATION INDIVIDUAL-WORK

Natália Diógenes de Brito¹ Cássio Adriano Braz de Aquino²

Resumo

O presente trabalho marca uma das etapas de produção da dissertação do mestrado desenvolvida junto ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFC. Diante do momento de marcada instabilidade econômica no cenário brasileiro, representada por fatores como o aumento da inflação, o recuo no crescimento de numerosos setores da economia e a grande redução de postos de trabalho, vimos ressurgir estratégias organizacionais que visam a manutenção dos lucros, alicerçadas em ações que permitam mudanças rápidas e significativas para os empreendimentos que as adotam. Tem-se como objetivo investigar a utilização de uma das estratégias que reapareceu nesse momento de crise, a saber, os Planos de Demissão Voluntária (PDVs). Historicamente, a intensificação de sua aplicação no Brasil se deu no decurso da década de 1990, caracterizada pela adoção de medidas político-econômicas neoliberais, ademais da política de privatização de empresas nacionais. Através de uma revisão bibliográfica, analisaremos os desdobramentos da tentativa de implantação do projeto neoliberal no Brasil, tomando como foco as transformações na dinâmica do trabalho no contexto nacional e suas principais consequências para os trabalhadores. Buscaremos refletir acerca da utilização dos PDVs enquanto mecanismos de desmantelamento do setor público à época, e sobre seus objetivos e possíveis repercussões na atualidade.

Palavras-chave: Neoliberalismo; plano de demissão voluntária; privatização.

Abstract

The present paper marks one of the stages of production of a master's dissertation developed along the Psychology's Post-Graduation Program of the Federal University of Ceará - UFC. Facing the moment of marked economic instability in the Brazilian scenario, represented by factors such as the increase of inflation, the decline of economic growth in many sectors of the economy and the great reduction of job offers, we saw the resurgence of organizational strategies that aim to maintain profits, grounded in actions that allow quick and significant changes for the enterprises that adopt them. Our objective is to investigate the use of one of those strategies that reappeared in this moment of crisis, namely, the Voluntary Redundancy Plans. Historically, the intensification of its application in Brazil occurred during the 1990's, characterized by the adoption of neoliberal political and economic measures, in addition to the privatization of national companies. Through a bibliographic review, we'll analyze the unfold of events that followed the attempt of implementation of the neoliberal project in Brazil, taking as focus the transformations in the work dynamics in the national context and the main consequences for workers. We seek to reflect about the use of voluntary redundancy while a dismantling mechanism of the public sector at the time and about its objectives and possible repercussions in the present.

Keywords: Neoliberalism; voluntary redundancy; privatization.

¹ Universidade Federal do Ceará (UFC) - Brasil. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (POSPSI/FUNCAP). E-mail: natalia.diogenes@gmail.com

² Universidade Federal do Ceará (UFC) - Brasil. Doutor em Psicologia Social pela Universidad Complutense de Madrid. E-mail: brazdeaquino@gmail.com

PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA: REFLEXOS SOBRE A RELAÇÃO INDIVÍDUO-TRABALHO

INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos anos, o Brasil tem enfrentando um momento de forte instabilidade política e econômica; aspectos como o recuo no crescimento de diversos setores da economia, a gradual elevação do índice de preços ao consumidor¹ e o aumento das taxas de câmbio contribuíram para o desenvolvimento de um cenário inseguro para as grandes agências de classificação de risco que, tomando como exemplo o pronunciamento de uma das diretoras da agência *Fitch Ratings*, passaram a descrevê-lo como um momento em que:

A diminuição da demanda, o aumento do desemprego, a elevação persistente da inflação e das taxas de juros, os fracos preços de *commodities*, a volatilidade cambial e o acirramento dos mercados de crédito colidiram para criar uma perfeita tempestade, com as empresas brasileiras prostradas no meio. (Fitch Ratings, 2016, tradução nossa).

A atual conjuntura econômica do Brasil nos permite afirmar que o futuro próximo reserva circunstâncias pouco auspiciosas para os empreendimentos nacionais em seus diversos âmbitos de atuação. Entretanto, para além disso, nos faz refletir sobre as medidas que foram ou serão tomadas por essas empresas no sentido de “sobreviver” às presentes condições e como elas poderão afetar os trabalhadores inseridos nesse contexto.

Observamos a constituição de um panorama propício à ratificação da representação do meio empresarial enquanto campo de batalha. Ao tomarem o prevailecimento dos negócios como objetivo principal de suas organizações, grandes e pequenos empreendimentos passam a executar atitudes estratégicas no sentido da manutenção dos lucros e da competitividade, que podem incorrer em prejuízos para seus próprios funcionários, como argumenta Gaulejac (2007): “A finalidade da empresa como máquina de fazer lucro encontra-se reabilitada, ainda que se realize a preço de sacrifícios, como o fechamento de estabelecimentos, demissões maciças, atentados ao meio ambiente e as pressões sempre maiores para trabalhar mais.” (p. 142).

Com a divulgação de pesquisas referentes ao balanço do comportamento do mercado de trabalho formal no decorrer do ano de 2015, como as apresentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, alcançadas através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, podemos ter uma visão mais apurada de alguns dos reflexos das referidas turbulências econômicas:

Em 2015, considerando a Série Ajustada, que incorpora as informações declaradas fora do prazo, foram perdidos 1.542.371 postos de trabalho celetistas. Tal retração deveu-se, principalmente, a queda do emprego nos setores da Indústria de Transformação (-608.878 postos), da Construção Civil (-416.959 postos), de Serviços (-276.054 postos) e do Comércio (-218.650 postos), cujos saldos negativos superaram a expansão do emprego no setor da agropecuária (+9.821 postos). (MTE, 2015, p. 1).

¹ O Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) é parte constituinte do Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor (SNIPC) que “efetua a produção contínua e sistemática de índices de preços ao consumidor, tendo como unidade de coleta estabelecimentos comerciais e de prestação de serviços, concessionária de serviços públicos e domicílios (para levantamento de aluguel e condomínio)” (IBGE, 1979). O IPCA abrange famílias com renda compreendida entre um e 40 salários mínimos e residentes nas áreas urbanas das regiões.

No sentido de facilitar ações de empresas que poderiam ser descritas, sob a perspectiva da guerra dos negócios, como emergenciais e necessárias, antigas estratégias organizacionais voltam a ser utilizadas nesse momento de crise. Dentre elas, enquadrando-se especificamente no âmbito das numerosas demissões e reduções de postos de trabalho, estão os Planos de Incentivo à Demissão Voluntária, também conhecidos apenas como Planos de Demissão Voluntária (PDVs).

Os PDVs constituem apenas uma das formas de promover mudanças rápidas, mas significativas, no meio empresarial. Sua ampla utilização remonta ao período das grandes privatizações de empresas estatais na década de 1990, durante os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995 - 2003). Dessa forma, acreditamos que os PDVs se constituem como exemplos representativos de medidas que foram criadas no contexto de desmantelamento do setor público e perpetuadas através da lógica neoliberal que se instalava à época.

Durante as primeiras aplicações dos planos de demissão, estes foram particularmente direcionados a servidores públicos empregados em empreendimentos estatais e estaduais, tendo como finalidade auxiliar o processo de venda e fusão de empresas nacionais. Nesse momento histórico, teve início um amplo processo de mudanças político-econômicas que apontavam para a adoção do modelo neoliberal no contexto brasileiro.

Atualmente, percebemos o retorno dos planos de demissão nos mais diversos setores, o que pode ser observado pela abertura de planos na Universidade de São Paulo (USP), sendo este voltado para servidores técnicos e administrativos, em novembro de 2014 (Caldeira, 2014) e na Petrobras, realizado em janeiro de 2014, que contou com a assinatura de 8.298 empregados, mais de 12% do total de funcionários (Petrobras, 2014).

A partir dos dados apresentados, passamos a nos questionar sobre quais os novos e antigos discursos que perpassam o retorno dos PDVs enquanto estratégia válida na promoção de demissões em massa no atual momento de crise econômica. Tal reflexão necessariamente nos remete ao período de sua disseminação no Brasil, a década de 1990, que situamos como um momento de particular importância para grandes transformações da dinâmica laboral no contexto brasileiro.

Ao tomar a referida década como prioritária em nossa apreciação teórica, esperamos acompanhar alguns dos movimentos políticos e econômicos que marcaram esse período, tais como a emergência de valores referentes à doutrina neoliberal e à reestruturação produtiva. Acreditamos que, ao analisar esse contexto anterior, seja possível identificar pistas para a compreensão do presente momento político-econômico brasileiro, bem como seus reflexos para a experiência dos trabalhadores. Dessa forma, buscaremos não apenas apresentar um histórico da utilização dos planos de demissão, bem como os valores e ideais que os sustentam, mas promover uma crítica à preponderância da lógica financeira de manutenção dos lucros frente à lógica existencial do trabalhador a quem é posto o questionamento sobre sua demissão «voluntária».

Ressaltamos ainda que o presente estudo teórico se configura como parte integrante do trabalho de dissertação desenvolvido com o apoio da Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico - FUNCAP, no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará - UFC.

NEOLIBERALISMO

O modelo neoliberal se configura como uma doutrina de práticas político-econômicas que apresenta como um de

seus principais pressupostos a ideia de que as liberdades individuais são garantidas pela liberdade de mercado e comércio (Harvey, 2008). Ao tomar a liberdade individual enquanto um valor central da civilização, os principais teóricos disseminadores do pensamento neoliberal, dentre os quais enquadraremos alguns dos membros da *Mont Pelerin Society*², posicionaram-se abertamente contra as práticas advogadas pela teoria Keynesiana, que, além de outros aspectos, defendia a proposta do Estado intervencionista.

Nos últimos anos da década de 1970, a primeira-ministra britânica Margaret Thatcher e o então presidente americano Ronald Reagan, ao oferecer apoio político às mudanças econômicas propostas por Paul Volcker para a contenção da inflação nos Estados Unidos, foram reconhecidamente promotores da doutrina neoliberal. Apesar de se apresentarem como casos marcadamente distintos da implantação do ideário neoliberal, acreditamos que os referidos exemplos exibem características consonantes do que seria um processo de neoliberalização estatal.

A adoção de uma série de profundas transformações político-econômicas nesses cenários se deveu a uma série de aspectos relacionados ao contexto particular de cada país, mas ambos tendo como principal deflagrador a crise de acumulação do capital que tomou lugar durante a década de 1970. Na tentativa de solucionar a problemática da estagflação³, diversas medidas que objetivavam a redução da inflação a todo custo foram implementadas, tais como a redução do poder das organizações trabalhistas, a aceitação de níveis mais elevados de desemprego, cortes em gastos sociais, assim como a privatização de empresas estatais (Marconsin, Marconsin, & Forti, 2012).

A tomada das referidas medidas se justifica segundo preceitos da doutrina neoliberal, de acordo com os quais os movimentos sindicais e operários foram identificados como principal fator desencadeador de crise, como ressalta a seguinte citação:

As raízes da crise, segundo o pensamento neoliberal, estariam no poder excessivo e 'nefasto' dos sindicatos e do movimento operário que, através da pressão pelo aumento dos salários e asseguramento de garantias e proteções trabalhistas, ocasionava a inviabilidade da retomada e crescimento dos lucros, corroendo as bases de acumulação das empresas e fomentando um processo de explosão inflacionária. (Montenegro, 2007, p.4)

A partir desta concepção, o Estado deveria ser forte para conter as manifestações populares e empreender essas transformações com sucesso, mas a ele seria restrita qualquer intervenção na economia.

Nesse ponto, é necessário afirmar que tais transformações não ocorreram de maneira pacífica e fluida. No decorrer das primeiras décadas do século XX, o modelo de organização do trabalho fordista/taylorista, apesar de promover a alienação do processo produtivo, também foi associado à consolidação de direitos trabalhistas e organização de sindicatos, como aponta Gaulejac (2007): "Para Taylor, o aumento dos salários e o aumento dos lucros deviam ser parceiros. O gerenciamento extraía sua legitimidade na defesa dos interesses dos trabalhadores" (p. 52).

² A *Mont Pelerin Society* é uma organização internacional fundada em 1947 por economistas, historiadores e filósofos acadêmicos provenientes da Europa e dos Estados Unidos. Dentre seus membros fundadores se encontram figuras ilustres como Friedrich Hayek, Ludwig von Mises, George Stigler e Milton Friedman. Trazem como seu principal objetivo a contribuição para a preservação e aperfeiçoamento da sociedade livre. (Mont Pelerin Society, 1947).

³ O termo "estagflação" corresponde à amálgama das palavras "estagnação" e "inflação" e caracteriza um cenário marcado pela redução do crescimento econômico e aumento da inflação, acompanhado por altos índices de desemprego. (Macleod, 1965).

A redução do poder conquistado pelos sindicatos e outros movimentos sociais, através de décadas de lutas e disputas políticas, consistiu em um desafio para os novos adeptos do pensamento neoliberal. De acordo com Harvey (2008), o Estado neoliberal é necessariamente hostil a toda forma de solidariedade social que impeça ou restrinja a livre acumulação do capital. A partir desta perspectiva, a liberdade individual de trabalhadores isolados deve ser considerada preponderante à liberdade de organização e reivindicação social, caso estas se oponham às tendências do mercado.

Em 1990, economistas do Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Mundial e do Departamento do Tesouro dos Estados Unidos desenvolveram um plano para o “ajustamento macroeconômico” de países subdesenvolvidos, que deveria ser aplicado nos países da América Latina. Tendo como base preceitos neoliberais, esse documento era composto por 10 medidas que impulsionariam reformas político-econômicas benéficas aos países que as adotassem, como ressalta Nelson Carneiro (2000, p. 86): “As medidas preconizadas foram elaboradas em 1989, na esteira dos problemas causados pela crise dos países endividados da América Latina, proclamando a necessidade de estes alcançarem a estabilização e lançarem as bases para o crescimento econômico”.

O referido plano, que ficou conhecido como Consenso de Washington, tinha como principais pontos de ação: “Promover a estabilização da economia através do ajuste fiscal e da adoção de políticas econômicas ortodoxas em que o mercado desempenhe o papel fundamental” (Pereira, 1990, p. 6), assim como a redução da intervenção do Estado na economia. Após os períodos de crise enfrentados nas duas últimas décadas, muitos países da América Latina e do Leste Asiático adotaram parcial ou totalmente essas medidas. No Brasil, o Consenso de Washington teve grande influência sobre a consolidação do Plano Real.

Desse modo, podemos observar o início do processo de implantação do projeto neoliberal no Brasil, que viria a passar por três momentos distintos: uma fase inicial, caracterizada pela ruptura com o Modelo de Substituição de Importações (MSI) e implantação, durante o governo Collor (1990 – 1992), das primeiras ações de natureza neoliberal; uma fase de consolidação e ampliação do novo modelo no primeiro Governo Fernando Henrique Cardoso (1995 – 1998); e uma fase de ajuste da nova ordem econômico-social neoliberal durante o segundo governo de Fernando Henrique Cardoso (1999 – 2002) (Filgueiras, 2006).

NEOLIBERALISMO NO BRASIL

No sentido de analisar o processo de introdução da doutrina neoliberal no contexto brasileiro, adotaremos a mesma concepção de Filgueiras (2006) no que diz respeito à implementação do projeto neoliberal no Brasil. Segundo esta, a constituição do modelo neoliberal não se deu de maneira prévia, mas concomitantemente ao seu processo de implantação, sendo seu resultado alcançado através de disputas políticas e luta de classes. Segundo a referida concepção, o autor atesta que o Brasil foi o último país da América Latina a implementar um projeto neoliberal (Filgueiras, 2006).

Ao voltarmos nossa atenção para o contexto brasileiro, percebemos que um dos pontos que influenciou fortemente o “atraso” da implantação neoliberal foi a intensa atividade política por parte das classes trabalhadoras brasileiras no decorrer da década de 1980. A partir de 1978, ano que ficou marcado pelo ressurgimento do movimento sindical através das greves no maior complexo industrial do país, o ABC Paulista, diversos eventos marcaram o fortalecimento deste “novo sindicalismo”, tais como a constituição do Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST) e a criação da

Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Partido dos Trabalhadores (PT) (Alves, 2000).

Também durante a década de 1980, principalmente em decorrência do fracasso dos Planos Cruzado, Bresser e Verão, que objetivavam a estabilização da economia, foi se fortalecendo o projeto neoliberal (Filgueiras, 2006). Nos anos 1990, a implantação se inicia categoricamente a partir do governo Collor, com a adoção de um discurso liberal radical, a abertura da economia e o processo de privatizações. Ainda havia uma forte resistência à doutrina, que partia, principalmente, dos movimentos sociais e do movimento sindical (Filgueiras, 2006).

Boito (2006) enumera três elementos característicos do modelo neoliberal que foram adotados nos diversos momentos da implementação deste no contexto brasileiro: (1) a política de desregulamentação do mercado de trabalho, redução de salários e redução de gastos e direitos sociais; (2) a política de privatização; e (3) a política de abertura comercial. Durante o governo Collor, foram propostas e iniciadas ações que cobririam esses elementos com os planos Collor I e II. Estes promoveram a abertura comercial, além de iniciar o programa de privatizações (Alves, 2002).

A abertura comercial-financeira acirrou a concorrência intercapitalista, impulsionando as empresas nacionais em um processo acelerado de reestruturação. Tal processo, que atingiu tanto empresas públicas quanto privadas, caracterizava-se pela introdução de novos modelos de gestão e novas tecnologias. Segundo Filgueiras (2006) “a face mais visível desse processo foi o grande salto verificado nas taxas de desemprego, sintomaticamente a partir dos anos 1990” (p.187).

Com a incapacidade do governo Collor de estabilizar a economia, além da profunda recessão que assolou o país após seus fracassados planos, o presidente Fer-

nando Collor de Melo, depois de seguidas denúncias de corrupção, teve seu mandato cassado. Assumiu em seu lugar o vice-presidente Itamar Franco, “que criou, a seguir, as condições macroeconômicas para o lançamento do Plano Real” (Alves, 2002, p. 74). Posteriormente, o governo de Fernando Henrique Cardoso retomou a política neoliberal adotada no governo Collor, de maneira a aperfeiçoar e concluir o projeto proposto pelos governantes anteriores no decorrer de seus dois mandatos.

O principal marco do governo Cardoso foi a consolidação do Plano Real. Em linhas gerais, o Plano Real teve por objetivo a redução da inflação brasileira e a inserção do Brasil no processo de globalização econômica. Tais intentos, em especial a estabilização da economia, foram alcançados através do endividamento externo e da privatização de empresas públicas, como forma de superar a inércia inflacionária e a crise fiscal (Vizentini, 2005). Seguiu-se a ampliação da abertura comercial, que, juntamente ao processo de privatizações, promoveram a desnacionalização e internacionalização da economia brasileira. O reflexo desse processo para os trabalhadores brasileiros foi o aumento das já elevadas taxas de desemprego.

Frente a tais mudanças, e levando em consideração a força e representatividade que o movimento sindical conseguiu atingir na década de 1980, esperava-se uma tomada de posição orientada ao enfrentamento das imposições do modelo neoliberal por parte da classe trabalhadora. Entretanto, durante a era neoliberal, houve uma mudança qualitativa na direção do “novo sindicalismo”, passando de uma orientação de confronto para uma orientação propositiva (Alves, 2000).

Tal posicionamento se deveu majoritariamente à grande recessão do início da década de 1990, ocasionada pelos planos Collor, bem como às elevadas taxas de desemprego, que minaram a ação do movi-

mento sindical. As greves, principal meio de contestação da classe trabalhadora durante as décadas de 1970 e 1980, foram reduzidas em frequência e em número de grevistas no decorrer da década de 1990. Alves (2000) também ressalta a importância da reestruturação produtiva nesse processo:

Mas não podemos deixar de lado a hipótese de que, a série de práticas inovadoras, de caráter organizacional, na indústria brasileira, que constitui um importante aspecto do novo complexo de reestruturação produtiva, [...], e a livre negociação de salários, com a concessão de abonos e antecipações salariais, de acordo com o espírito do toyotismo, tenham colaborado sobremaneira com o recuo das greves. (p. 120).

Nesse contexto, foram questionadas a excessiva regulação do mercado de trabalho e a rigidez da legislação trabalhista e sindical frente à nova configuração do mercado internacional, sendo consideradas um entrave para a inserção do Brasil no processo de globalização (Cardoso, 2000). Objetivando a modernização econômica e social brasileira, o governo Cardoso passa a formular, a partir de 1994, uma série de propostas referentes à alteração do sistema de relações de trabalho. Esta se daria no sentido de flexibilizar as relações trabalhistas, um passo imprescindível para o processo de racionalização produtiva das empresas (Vidangos, 2007).

O desdobramento das medidas tomadas pelo Executivo Federal na década de 1990 foi o aumento das diversas modalidades de trabalho precarizado, como os trabalhadores terceirizados, subcontratados e *part-time*. Com a redução da influência política e do poder econômico do empresariado industrial brasileiro, houve a redução e desconcentração desse segmento

do operariado, sendo este amplamente absorvido por um “setor de serviços” afetado pela reestruturação produtiva, submetido à racionalidade do capital e à lógica dos mercados (Alves & Antunes, 2004).

Em complementação a estes dados, ao abordar as consequências observáveis para o mundo do trabalho do processo de adoção do ideário neoliberal em diversos países, Harvey (2008) aponta os seguintes fatores reincidentes em seus estudos sobre o neoliberalismo:

O resultado geral se traduz em baixos salários, crescente insegurança no emprego, e, em muitos casos, perdas de benefícios e de proteções ao trabalho. [...] Dado o violento ataque a todas as formas de organização do trabalho e aos direitos do trabalhador, [...] tem-se a impressão de que o controle do trabalho e a manutenção de um elevado grau de exploração do trabalho têm se constituído desde o começo num componente essencial da neoliberalização. (p. 86)

Nos anos subsequentes, outras medidas que objetivavam a modificação e flexibilização das relações trabalhistas referiam-se especificamente ao enfraquecimento da estabilidade de servidores públicos, bem como à facilitação de seu processo demissional, de maneira a complementar o programa de privatizações (Vidangos, 2007). Essas medidas, como a Lei 9.801/99 que regulamentava a demissão de servidores públicos estáveis pela alegação de excesso de pessoal, acompanhou a utilização dos Planos de Demissão Voluntária (PDV) como forma de auxiliar o processo de venda e fusão de empresas nacionais a empreendimentos estrangeiros.

O PDV, então, constituiu-se em uma estratégia de corte neoliberal, que visava a desestruturação do setor público de econo-

mia mista, no qual foi amplamente utilizado. Frente à mudança na configuração das relações de trabalho, foram desenvolvidos sistemas de exoneração por desligamento voluntário para promover a redução de quadro funcional no setor público (Leme, 2000).

Entretanto, a utilização desta estratégia gerou consequências negativas tanto para as empresas que fizeram uso desta por não terem o controle sobre o processo - o que acarretou inevitavelmente na perda de pessoal qualificado (Caldas, 1998) - como aos funcionários que, por vezes, seriam pressionados a aceitar os planos propostos pela empresa (Silva, Pinheiro, & Sakurai, 1998). A análise desse sistema de exoneração e seus reflexos para a subjetividade dos milhares de trabalhadores brasileiros que passaram pelos PDV consistirão no próximo assunto tratado.

PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Os PDVs surgiram com o intuito de facilitar o processo demissional de um grande contingente de trabalhadores, promovendo a redução do quadro funcional de empresas e consequente redução de custos com a contratação e manutenção de funcionários. Ele passou a ser amplamente utilizado durante a década de 1990 e 2000, quando ocorreram as principais alterações político-econômicas nacionais no sentido da abertura comercial.

Tal fenômeno se apresentou como um impulso para a reestruturação do processo produtivo, também em decorrência do grande avanço tecnológico da época, e da gestão empresarial. O conjunto dessas mudanças resultou na demissão de milhares de trabalhadores brasileiros, elevando as taxas de desocupação, que, ao fim da década, atingiram 9,6% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 1999).

A utilização dos PDV foi inicialmente verificada em países como Inglaterra e Es-

tados Unidos, devido principalmente ao seu alinhamento com políticas neoliberais. Nesses países, os PDV foram realizados através do trabalho de consultorias que assessoravam empresas, ficando essas responsáveis pelo procedimento. Sobre as empresas que adotaram essa forma de demissão, Pfeilsticker (2008), ressalta que eram: “Grandes empresas, normalmente bem sucedidas e que, durante décadas, ofereceram a seus funcionários a possibilidade de construir uma carreira como projeto de uma vida inteira, garantindo-lhes, tacitamente, estabilidade e segurança em troca de lealdade e comprometimento” (p.11).

No Brasil, a adoção do PDV como estratégia organizacional passou a ocorrer em grande escala na década de 1990, quando a política econômica se voltou para a modernização da economia brasileira, levando à consequente flexibilização das relações trabalhistas. De acordo com Leite (2000), as primeiras categorias que passaram por PDVs foram os metalúrgicos de montadoras e bancários, nas quais os efeitos da automação e da modernização do aparato tecnológico foram mais evidentes no início da década.

De acordo com Pinto (2009), a utilização do PDV apresenta um grande número de benefícios para a empresa e, quando utilizado de acordo com os parâmetros estabelecidos pela legislação trabalhista, visa à redução das ações reclamatórias trabalhistas. Em tese, esse instrumento consistiria em uma forma “amistosa” de redução do quadro funcional das diversas empresas que o adotaram. Entretanto, o que se pode observar através dos estudos realizados sobre essa temática (Pfeilsticker, 2008; Vidal, 2010; Cunha; Mazzilli, 2005; Bessi, 2003; Correia, 2008) é que esta declaração não é de todo verdadeira em sua dimensão prática.

O processo do PDV pode variar de acordo com as necessidades da empresa que o está adotando, mas, de maneira geral, sua finalidade é “enxugar” o quadro

funcional. Assim, é necessário que as ofertas propostas aos trabalhadores sejam aparentemente vantajosas para que um número considerável de funcionários manifeste interesse em assinar o termo de demissão. Para isso, como uma forma de estímulo à adoção dos PDV, podem ser oferecidos em um primeiro momento, benefícios como pagamentos dos Planos de Saúde e Previdenciário, além da indenização em dinheiro correspondente a determinado número de salários (Pfeilsticker, 2008).

Porém, como explicitado anteriormente, podem existir pontos negativos na utilização dos PDV tanto para a empresa que faz uso desta ferramenta como para o trabalhador que passará por esse processo. Um deles parte da própria dificuldade de reinserção no mercado laboral. Para os trabalhadores que buscam novas oportunidades de inserção em outros setores ou mesmo investir em empreendimentos próprios, o PDV pode surgir como uma proposta tentadora. Entretanto, com a crescente flexibilização das relações trabalhistas, essa aspiração pode encontrar dificuldades.

Lima (2000 como citado em Grimm, 2002, p.15) critica os objetivos principais dos PDV, sugerindo que a verdadeira meta dos planos de demissão seria, para além do enxugamento do quadro, a realocação desses funcionários no mercado produtivo, de maneira que este contingente não se volte para o mercado informal. Durante a década de 1990, o mercado de trabalho brasileiro presenciou uma elevação sem precedentes no nível de informalidade, significando o aumento da proporção de trabalhadores por conta própria e sem carteira de trabalho assinada (Ulyssea, 2006). Ramos (2002), ressalta que o aumento da informalidade se deu por uma alteração estrutural, sendo fundamentada no crescimento do setor de serviços e redução do setor industrial.

Essa característica pode ser observada de maneira mais evidente através do relato de funcionários do setor público

(Pfeilsticker, 2008; Silva *et al*, 1998), que fizeram a travessia do universo da estabilidade para as vulnerabilidades do mercado de trabalho. A referida vulnerabilidade se configura no sentido de, em um contexto de desemprego estrutural elevado, impulsionar a submissão de grandes contingentes de trabalhadores a condições de trabalho precárias. Dessa forma, a precarização é tida como a privação, para este contingente, de direitos básicos e necessários ao pleno exercício da atividade designada (Rabelo & Barbosa, 2012).

Outro ponto importante a ser ressaltado é a manutenção do clima organizacional, sendo este caracterizado como o ambiente interno entre os membros da organização (Chiavenato, 2009), durante o período do PDV. A partir do anúncio do plano, é estabelecido um prazo para a assinatura deste pelos funcionários elegíveis à demissão, caso o processo não seja voltado para todos os funcionários da organização.

Nota-se uma duração reduzida do período de assinatura do PDV, de apenas algumas semanas (Bessi, 2003). Tal estratégia é adotada como uma forma de pressionar a escolha dos funcionários e, assim, “recrutar” um maior número de funcionários para a demissão. De acordo com os relatos colhidos por Pfeilsticker (2008), o ex-Diretor de Recursos Humanos do Banco do Brasil, João Batista de Camargo, que ocupava o cargo durante a primeira edição do PDV, relatou que a pressão temporal foi uma importante estratégia para o sucesso do plano na instituição. Segundo ele, o prazo de adesões tão curto se deveu, de fato, à previsão dos problemas emocionais que tal decisão geraria nos funcionários.

Tem-se observado que, nesse momento, que engloba desde a realização do anúncio até a finalização do processo, o nível de insegurança dos funcionários aumenta bastante, em decorrência de diversos aspectos. Seja pela nova configuração de sua atividade (Carrijo & Navarro, 2009),

a sensação de inadequabilidade por parte dos trabalhadores mais velhos (Correia, 2008), o medo da demissão após o encerramento do período de assinatura (Cunha & Mazzilli, 2005), dentre tantas outras possibilidades, os trabalhadores vivenciam esse período de maneira tensa, ansiando por descobrirem o que será feito com aqueles que negarem o PDV, bem como o que acontecerá com os funcionários que o aceitaram.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos que estudar os PDVs, suas aplicações no passado e na atualidade, bem como o contexto que os legitimou como “necessários” ao meio empresarial, vai além da análise de um procedimento organizacional padrão e perpassa uma série de problemáticas relacionadas aos processos de aposentadoria, demissão, afastamento e ao funcionamento das dinâmicas laborais que tangenciam aspectos como a empregabilidade e a estabilidade no âmbito laboral.

À época do fim da escrita deste trabalho, o índice de desocupação atingiu a assustadora média de 8,5% (IBGE, 2016), representando cerca de 9,1 milhões de brasileiros desempregados que estão efetivamente à procura de emprego. São dados alarmantes que redobram seu potencial danoso à população quando aliados à teoria neoliberal, segundo a qual o desemprego é sempre voluntário. Ou seja, “o trabalho, diz o argumento, tem um ‘preço de reserva’, abaixo do qual prefere não trabalhar. O desemprego surge porque o preço de reserva do trabalho é demasiado alto.” (Harvey, 2008, p. 63).

Percebe-se que, a partir dessa lógica, recairemos sempre na responsabilização do trabalhador por seu desgaste e desventuras no mercado de trabalho. Por vezes, os PDVs são «vendidos» como uma oportunidade de emancipação dos empregados, uma chance de serem empreendedores de si mesmos, de

investirem nos próprios negócios, de abandonarem as amarras da instituição burocrática e se lançarem no universo da flexibilidade. O culto à performance e à competitividade são características inerentes ao meio empresarial atual, que reforçam a necessidade das múltiplas experiências profissionais e do *know-how* anteriormente atribuído a profissionais seniores em candidatos recém-ingressos no mercado de trabalho.

Por fim, concluímos nosso estudo apoiando o posicionamento de Christophe Dejours (2007) em sua obra *A Banalização da Injustiça Social*: “Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se ou reempregar-se e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre” (p. 19). O reconhecimento de tal sofrimento gera o sentimento de medo, diante da ameaça de exclusão iminente, sendo através do aproveitamento desse temor que práticas como os PDVs encontram nova possibilidade de existência. Por si, o medo gera a angústia e a insegurança, que se refletem naqueles que temem não satisfazer às expectativas, de não estar à altura das incontáveis imposições da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, G. A. P. (2000). Do ‘novo sindicalismo’ à ‘concertação social’ - ascensão e crise do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia e Política*, (15), pp. 111-124.
- Alves, G. A. P. (2002). Trabalho e Sindicalismo no Brasil: Um balanço crítico da década neoliberal (1990-2000). *Revista de Sociologia e Política*, (19), pp. 71-94.
- Alves, G., & Antunes, R. (2004). As mutações do mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educação e Sociedade*, 25(87), pp. 335-351.
- Bessi, V. G. (2003). *Subjetividade em Tempos de Reestruturação do Trabalho Bancário*.

- rio e Programa de Apoio à Demissão Voluntária. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Boito, A. (2006). As relações de classe na nova fase do neoliberalismo no Brasil. In Caetano, G. *Sujetos sociales y nuevas formas de protesta en la historia reciente de América Latina* (pp. 271-297). Buenos Aires: Clacso.
- Caldas, M. P. (1998). *Demissão, Plural e Singular: Um estudo sobre enxugamentos de pessoal no nível organizacional e sobre perda de emprego no nível individual*. Tese de doutorado, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, SP, Brasil.
- Caldeira, C. (2014). Inscrições para o PIDV. *Revista Espaço Aberto*, 166. Recuperado em 05 janeiro, 2016, de <http://www5.usp.br/69729/abertas-inscricoes-para-o-programa-de-incentivo-a-demissao-voluntaria-pidv>
- Cardoso, A. M. (2000). Problemas de representação do sindicalismo brasileiro. *Seminário internacional Transiciones políticas y procesos de recomposición sindical*. GT Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales del CLACSO, México.
- Carrijo, D. C. de M., & Navarro, V. L. (2009). LER e Planos de Demissão Voluntária: trajetórias de dor e sofrimento entre bancários. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), pp. 157-171.
- Carvalho, N. (2000). Criação e Destruição de Empregos no Brasil no Período 1990/96 - A Óptica das Matrizes de Insumo-Produto. In A. Kon, C. Banko, D. Melcher, & M. C. Cacciamali. *Costos Sociales de Las Reformas Neoliberales en América Latina*. (pp. 86-109). São Paulo: Pontificia Universidade Católica de São Paulo.
- Chiavenato, I. (2009). *Recursos humanos: o capital humano nas organizações* (9a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier.
- Correia, M. B. M. (2008). *Programa de Demissão Voluntária: Uma Reflexão Sobre os Efeitos do PDV nos Trabalhadores Idosos da PUCSP*. Dissertação de mestrado, Pontificia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.
- Cunha, E.R., & Mazzilli, C. P. (2005). A gestão do medo: o mal como instrumento de gestão na ótica da psicodinâmica do trabalho. *Revista da ABET*, 5(2), pp. 69-96.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social* (7a ed.). (L. A. Monjardim, Trad.). Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. (Obra original publicada em 1998).
- Filgueiras, L. (2006). O neoliberalismo no Brasil: estrutura, dinâmica e ajuste do modelo econômico. In E. M. Basualdo, & E. Arceo. *Neoliberalismo y sectores dominantes. Tendencias globales y experiencias nacionales* (pp. 179-206). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Fitch Ratings. (2016). *Brazilian Corporates - Carnival Provides Relief From Misery*. Recuperado em 10 fevereiro, 2016, de <https://www.fitchratings.com/site/fitch-home/pressrelease?id=999175>
- Gaulejac, V. de. (2007). *Gestão Como Doença Social* (1a ed.). (I. Storniolo, Trad.). Aparecida: Ideias & Letras. (Obra original publicada em 2005).
- Grimm, S. R. (2002). *Estudo sobre os funcionários da EPAGRI que aderiram ao plano de demissão voluntária*. Trabalho de Conclusão de Estágio, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Harvey, D. (2008). *O Neoliberalismo* (2a ed.). (A. Sobral, M. S. Gonçalves, Trad.). São Paulo: Edições Loyola Jesuítas. (Obra original publicada em 2005).
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (1979). *Sistema Nacional de Índices de Preços ao Consumidor*. Recuperado em 02 março, 2016, de <http://www.ibge.gov.br/>

- home/estatistica/indicadores/precos/inpc_ipca/defaultinpc.shtm
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (1999). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios*. Recuperado em 02 março, 2016, de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad99/coment99.shtm>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Recuperado em 15 março, 2016, de <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias.html?view=noticia&id=1&idnoticia=3122&busca=1&t=pnad-continua-taxa-desocupacao-foi-9-0-quarto-trimestre-2015-media-ano>
- Leite, M. C. F. A. (2000). Plano de demissão ou desligamento voluntário : natureza individual ou coletiva? *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região*, 10, pp. 126-135.
- Leme, P. R. S. P. (2000). *Análise do Significado do Programa de Demissões Voluntárias do Banco do Brasil*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.
- Macleod, I. (1965). *Economic Affairs*. Recuperado em 18 fevereiro, 2016, de <http://hansard.millbanksystems.com/commons/1965/nov/17/economic-affairs>
- Marconsin, C., Marconsin, A., & Forti, V. (2012). Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil. *Serviço Social em Revista*, 14(2), pp. 23-46.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2015) *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados*. Recuperado em 07 março, 2016, de <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4FF110CB015260E7D9F0650A/Brasil%20Dezembro%202015%20com%20acertos.pdf>
- Mont Pelerin Society. (1947). *Statement of Aims*. Recuperado em 10 fevereiro, 2016, de <https://www.montpelerin.org/statement-of-aims>
- Montenegro, D. M. (2007). Reestruturação Produtiva, Neoliberalismo e Crise: Precarização do Trabalho e Informalidade no Brasil. *Anais da III Jornada Internacional de Políticas Públicas*. São Luís, MA, Brasil.
- Petrobras. (2014). *Nosso lucro no 1º trimestre de 2014 e o Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário - PIDV*. Recuperado em 05 janeiro, 2016, de <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/nosso-lucro-no-1-trimestre-de-2014-e-o-plano-de-incentivo-ao-desligamento-voluntario-pidv.htm>
- Pereira, L.C. B. (1990). A crise da América Latina: Consenso de Washington ou crise fiscal? *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 21(1), pp. 3-23.
- Pfeilsticker, Z. V. S. (2008). *Demissão Voluntária: passagem da estabilidade para as vulnerabilidades do mundo do trabalho*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Pinto, H. P. P. (2009) Programa de demissão voluntária: uma opção para empresas e empregados. *Conteúdo Jurídico*. Recuperado em 13 janeiro, 2016, de <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.23354>.
- Rabelo, L. M. G., & Barbosa, C. D. (2012). *Precariedade, condições de trabalho, terceirização*. Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades, Niterói. Rio de Janeiro.
- Ramos, L. (2002). *A evolução da informalidade no Brasil metropolitano: 1991-2001* (Texto para Discussão N° 914). Rio de Janeiro, RJ: IPEA.
- Silva, L. S., Pinheiro, T. M. M., & Sakurai, E. (2007). Reestruturação produtiva, impactos na saúde e sofrimento mental: o caso de um banco estatal em Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública (FIOCRUZ)*, 23(12), pp. 2949-2958.

Ulyssea, G. (2006). Informalidade no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma resenha da literatura. *Revista de Economia Política*, 26(4), pp. 596-618.

Vidangos, E. C. (2007). *Transformações das relações de trabalho e sindicalismo no Brasil e no Peru 1990 – 2000*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

Vidal, K. M. (2010). *Identificação de perdas de conhecimento organizacional em Programas de Desligamento Voluntário - PDVs: Estudo de Caso da ECT Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.

Vizentini, P. F. (2005). De FHC a Lula. Uma década de política externa (1995-2005). *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 5(2), pp. 381-397.

RECEBIDO EM: 30/03/2016

APROVADO EM: 28/06/2016