

## **(RE)ORGANIZAÇÃO PRODUTIVA: PDV uma estratégia conhecida ...**

Elizete Conceição Silva  
Elizetecsilva2007@gmail.com  
Universidade Estadual de Maringá\PR.  
Brasil

### **RESUMO:**

A reflexão teórica volta-se à análise de uma das estratégias que passa a ser novamente adotada por empresas e órgãos estatais, visando a readequação ao mercado, isto é, os Programas de Demissão Voluntária – PDVs ou Programas de Demissão Incentivada – PDIs ,seus significados e relações com a identidade social e subjetividade. Quando se realiza a análise do crescimento brasileiro, observa-se que tanto no que tange aos setores financeiros, sociais e políticos, como também no que tange ao entrelaçamento entre estes, apresenta-se um ponto comum: o fato de que o Brasil sempre está, ao longo de sua história, marcado por contradições e por desigualdades sociais. O quadro atual não é contrário a esses pensamentos. Cumpre ressaltar que essa situação (que se presenciou e se presencia no Brasil) não é apenas de caráter econômico, mas também, de caráter político. A crise é uma situação de caráter permanente no país, marcada por períodos de altos e baixos. Ante a crise econômica, o trabalho deixa de ser um direito adquirido ao longo dos tempos, resultante de vários momentos de lutas e batalhas sociais. A crise dos anos 70s/90s referiu-se à ordem estrutural e sua natureza não é como afirmou a ideologia neoliberal. Os PDVs foram difundidos na década de 90 e primeiramente adotados pelos órgãos públicos, visando atender os interesses econômicos e políticos impostos pelo poder e repassados por meio de uma ideologia com caráter de positividade e de readaptação a uma necessidade econômica interna. Se naquele momento os programas faziam parte de uma política neoliberal de redução de custos e enxugamento do quadro funcional, vindo atender a obtenção de lucros

e a acumulação, como analisar a implantação de novos Programas de Demissão voluntária e\ou incentivada, tanto por empresas estatais, quanto privadas, desconectada do momento atual que a sociedade brasileira encontra-se: crise política, econômica e social; Essa estratégia estará mais uma vez, buscando a “ordem”, por meio da “desordem” da classe trabalhadora; Considera-se que em decorrência da organização atual do mundo do trabalho, os indivíduos são premidos por uma situação contrária à apregoada há séculos, o afastamento do mundo do trabalho e, por conseguinte, a subjetividade é afetada, desorganizando a identidade do indivíduo que se vê induzido a reestruturá-la nos moldes estabelecidos das sociedades capitalistas. Frente a essas considerações, propõe-se refletir teoricamente sobre os Programas de demissão voluntária e\ou incentivada implantados no Brasil na década de 90 do século XX, bem como os implantados atualmente, enquanto estratégia de manutenção da “ordem” e não como um caminho a necessária mudança estrutural.

**PALAVRAS-CHAVE:** Programa de Demissão Voluntária; seguridade social; desigualdade social.

**SUMMARY:**

The theoretical reflection focuses on the analysis of one of the strategies which is once more adopted by companies and government agencies, aiming at market readjustment, namely, Voluntary Resignation Programs – VRPs (*PDVs*) or Encouraged Resignation Programs – ERPs (*PDI*s), its meanings and relations with social identity and subjectivity. Brazilian growth analysis points out that in the financial, social and political sectors as well as in the interlacing between them, there is a common point:

the fact that Brazil has always been, throughout its history, characterized by contradictions and social inequalities. The current scenario does not differ from this thinking. It must be highlighted that this matter (that was and is present in Brazil) has both economic and political nature. The crisis is a permanent situation in the country, with periods of ups and downs. In the face of the economic crisis, work is no longer a vested right over time, which is a result of several moments of struggle and social battles. The crisis in the 70's/90's indicated the structural nature, and its features are not , as the neoliberal ideology stated. The VRPs were widespread in the 90's and first embraced by government agencies to meet the economic and political interests imposed by power, and transferred by means of an ideology with a nature of positiveness and readjustment to an internal economic need. If, at that time, the programs were part of a neoliberal policy of cost saving and downsizing of workforce to generate profit and accumulation, how should we analyze the introduction of new Voluntary and/or Encouraged Resignation Programs, by state-owned as well as private companies, detached from the current moment of the Brazilian society: political, economic and social crisis? Is that strategy again pursuing "order" through the working class "disorder"? As a result of the world current organization, individuals are pushed by a situation contrary to that proclaimed for centuries, the distance from the working world and, as a consequence, subjectivity is affected disrupting the identity of the individual who is led to reframe it according to the established patterns of the capitalist societies. In view of these considerations, the purpose of this article is to reflect upon the Voluntary and/or Encouraged Resignation Programs introduced in Brazil in the 90's, as well as upon those programs currently introduced as an "order" maintenance strategy, and not as a path for necessary structural change.

**KEYWORDS:** Voluntary Resignation Program; social security; social inequality

O interesse por este estudo é resultado de vivência e experiência pessoal, quanto ao significado pessoal e social do trabalho. Ao recordar momentos vividos em família, duas ocasiões foram marcantes no tocante a essa situação: a primeira quando minha mãe se afastou do trabalho por questões de reorganizações nos Correios e Telégrafos (apesar de continuar com os rendimentos seu trabalho era desnecessário), e a segunda, quando ela efetivamente se aposentou. Foram momentos difíceis, era como se tivesse colocado ponto final em sua vida, e iniciasse outra, com novos valores e uma nova realidade. Aquela ruptura traria relevantes conseqüências e transformações pessoais, o que realmente constatou-se ao longo dos anos.

No início do século XXI, ao me dedicar a pesquisar e a compreender o significado do PDV, o contexto histórico de seu surgimento, bem como, suas relações e conseqüências sociais, políticas, econômicas e porque não, pessoais, tive o prazer de entrevistar diferentes sujeitos que aderiram ao programa e, com isso compreender quais os interesses estão encobertos por meio da ideologia propagada, bem como, se processa o assujeitamento do indivíduo.

A partir de então constato de tempos em tempos, o reavivar desta estratégia e com ela todo um discurso de possibilidades ao trabalhador e a necessidade das empresas e\ou órgãos públicos de se adequar a realidade social, como se essa não fosse fruto de uma construção histórica, permeada por conflitos de interesses econômicos e políticos, mas sim, obra do acaso e independente de qualquer ação humana.

O objeto de reflexão é justamente a análise de uma das estratégias que passou a ser adotada primeiramente por empresas e órgãos estatais, visando a readequação ao mercado, isto é, os Programas de Demissão Voluntária – PDVs ou Programas de Demissão Incentivada – PDIs<sup>1</sup>, seus significados e conseqüências nas relações sociais, enfim, nas identidades (pessoal e social) do sujeito. Mesmo após décadas do surgimento,

---

<sup>1</sup> Esses programas fazem parte de novas estratégias empresariais visando a adequação da empresa no mercado de trabalho. Destaca-se por sua abordagem demissionária “voluntária” ou “incentivada”. Em ambos os casos correspondem aos acordos e benefícios “oferecidos” pela mesma visando a adesão do funcionário a seu desligamento funcional. PDVs ou PDIs – referem-se a programas de mesma natureza, apenas com denominações diferenciadas. A partir desse momento opta-se por utilizar a sigla PDV, quando se fizer referência aos mesmos.

programas dessa natureza continuam a serem adotados de tempos em tempos como resposta a crise estrutural do mundo trabalho.

O discurso humanizador presente nos PDVs é fator importante para que os possíveis aderentes os aceitem e interiorizem (acendendo-lhes com a possibilidade de que sua vida se torne mais plena de sentido e de realização). Os trabalhadores vêem nesses programas a possibilidade de dar vazão aos seus sonhos, desejos, a ter mais prazer, a ser proprietário de seu tempo, enfim, a ter oportunidade de alcançar o sucesso de sua vida profissional, pessoal ou mesmo familiar e social.

Quando se realiza a análise do crescimento brasileiro, observa-se que tanto no que tange aos setores financeiros, sociais e políticos, como também no que tange ao entrelaçamento entre estes, apresenta-se um ponto comum: o fato de que o Brasil sempre está ao longo de sua história, marcado por contradições e por desigualdades sociais. Esse fato decorre da não-conexão entre crescimento econômico e a melhoria da qualidade de vida da população.

O quadro atual não é contrário a esses pensamentos. Passa-se por uma situação crítica de desigualdades sociais, os índices sociais elevam-se dia a dia, refletindo a maneira como o país se estrutura e se reestrutura ao longo de seu crescimento e frente às crises, enfim, ao longo de sua formação histórica.

Recebendo em sua origem uma formação autoritária, o Brasil marca-se fortemente por interesses privados, e, conseqüentemente, estabelece-se numa relação de dependência e submissão, seja internamente diante do governo, seja, externamente, diante dos países europeus, o que traz sérias e graves conseqüências para a organização do trabalho e para o seu mercado, favorecendo o recrudescimento das desigualdades e exclusões sociais decorrentes do desrespeito às singularidades brasileiras.

O trabalho, a mão-de-obra e a propriedade do trabalho são apropriados ao longo do tempo pelos capitalistas. Uma das contribuições para esse processo é justamente a inexistência de leis que garantam o que se denomina de direitos trabalhistas, tais como: descanso semanal, férias, licença maternidade e outros que estão sendo instituídos no Brasil

apenas a partir do final do século XIX e, as quais, desde então vem enfrentando momentos de desconstrução cita-se atualmente, a Medida Provisoria 808<sup>2</sup> (aprovada em 14\11 do corrente ano) e, a PEC 287<sup>3</sup> (2016), caso venha a ser aprovada.

Para detectar as desigualdades existentes é necessária a compreensão das mudanças promovidas no sistema capitalista, o qual apresenta um ritmo próprio de vida e de necessidades. Estando o capitalismo orientado para o crescimento e apresentando a necessidade de se afirmar e reafirmar ao longo dos tempos, para ele (na figura de seus representantes) pouco importa as consequências, sejam elas sociais, políticas, ambientais, etc.

Presencia-se, juntamente com a crise do sistema capitalista, a crise da sociedade do trabalho. O trabalho ao longo das décadas se reorganiza e se readapta aos processos e modos de produção implantados pelo capitalismo, favorecendo sua manutenção. As diversas formas de interpretação do “trabalho” são de cunho cultural. Historicamente são construídos valores, os quais, por sua vez, são incorporados pelo homem e pela sociedade em que este vive.

Ante as crises econômicas, o trabalho, aos poucos, deixa de ser um direito adquirido ao longo dos tempos, resultante de vários momentos de lutas e batalhas sociais. O direito é uma conquista política em dado momento histórico; no entanto ele limita-se quando resgatado em outro contexto. Os direitos são determinados pelo poder, pela política, pela ação. “O poder não se torna estranho ao direito, pelo contrário, sua legitimidade é mais que nunca afirmada /.../” (LEFORT, 1983, p. 53).

Desse modo, constata-se que o trabalho não mais apresenta o mesmo caráter, como direito, de décadas atrás. Essa relação vem-se processando historicamente, por interesses econômicos e políticos. Por conseguinte “/.../ os direitos não se dissociam da

---

<sup>2</sup> Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>3</sup> Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências.

consciência dos direitos: conseqüentemente /.../ a consciência do direito e sua institucionalização mantêm uma relação ambígua” (LEFORT, 1983, p. 57).

Em dado momento do desenvolvimento econômico-político, o trabalho determinou-se e constituiu-se como direito do homem, direito este que o Estado, obrigatoriamente, garantia. No entanto, novas condições de trabalho vão sendo definidas e instituídas por intermédio do desenvolvimento científico e tecnológico de acordo com os interesses econômico-políticos. O trabalho vem, a cada dia mais, reificando o homem, oprimindo-o ao invés de proporcionar sua inserção na cooperação universal de forma a concebê-lo como trabalhador social.

A política liberal conservadora, implantada nos países de capitalismo mais avançado no final da década de (19)70 e início da de (19)80, que adentrou impositiva e praticamente no mundo em geral durante as décadas de (19)80 e (19)90, tem sua origem na política neoliberal que favorece o livre mercado, afastando-se da promoção do bem-estar da população, de forma a promover o crescimento da situação de injustiça, de pobreza e de desigualdade social.

Pelo mascaramento do real, promovem-se discursos, práticas sociais, expressões lingüísticas, imagens e textos que favoreçam a construção de “um novo tipo de homem” que atendam aos interesses econômicos e políticos. O mercado de trabalho é um rico exemplo desta realidade, de tempos em tempos vivencia-se uma fase de reestruturação de valores, da moral, de credices, os quais vêm atender a nova lógica do sistema capitalista.

O projeto ideológico vem atuar fortemente nas relações sociais, sejam elas internas e\ou externas ao local de trabalho do sujeito. Por necessitar manter a ordem e a disciplina, o mundo do trabalho requer uma dominação política, a qual se apresenta no silenciamento, no ocultamento, ou seja, ela oculta-se em discursos que induzem o indivíduo a pensar e a sentir-se livre, poderoso, em posição de dominante e não de dominado. Dá-se um deslocamento ideológico de posição.

As metamorfoses do mundo do trabalho, bem como a implantação de

programas demissionários voluntários deparam-se com a ideologia difundida pela economia e com a necessidade do “enxugamento da máquina”. Este “enxugamento”, no entanto, se apresenta como maneira de sobrevivência deste ou daquele órgão específico e não como o reflexo de uma mudança estrutural de redução de frentes de trabalho e de desaparecimento do trabalho formal.

No findar do século XX e início do XXI, as empresas, em nome da “responsabilidade social” ou da obtenção e manutenção do slogan “empresa cidadã”, passaram não só a oferecer cursos preparatórios de pré-aposentadoria e de continuação na carreira como também a criar Centros de Orientação Profissional – COP, favorecendo o fortalecimento desta nova visão de mundo, em que se afirma valorizar a qualidade de vida e o ser individual com seus desejos e anseios, buscando-se a flexibilidade, o comportamento polivalente, a honestidade e a ambição.

Em meio à mudança estrutural, a identidade social dos sujeitos sofre transformações em conseqüências dos programas de aposentadoria, programas de atendimento à continuidade de carreira (implantados por algumas empresas anteriormente ao lançamento dos PDVs). Eles apresentavam um novo sujeito, um sujeito de possibilidades, ativo, capaz, que podia e devia investir em si próprio, não coagido de nenhum modo ou por nenhuma necessidade de se acomodar em determinada condição ou posição. Conseqüentemente, a identidade pessoal do sujeito construída ao longo de sua existência entra em crise, tendo ele que processar esta transformação social em sua vida particular.

Em meio a esse contexto, surgia uma estratégia de ação das empresas que aos poucos foi ganhando espaço no mundo do trabalho, os PDVs, os quais vinham atender as necessidades do mercado e do novo modo de produção estabelecido na tríade: rentabilidade/produktividade/flexibilidade. Os PDVs, além de outros objetivos, consideravam as especificidades de cada órgão ou empresa ou mesmo os diferentes momentos de sua implantação. Em termos gerais trabalhavam pela redução do quadro funcional de forma a reduzir o custo, visando enquadrar-se nas novas normas de mercado.

Os PDVs são um programa que vem sendo aplicado no Brasil, desde a década de (19)90, primeiramente por órgãos governamentais, a seguir por empresas privadas que adquiriram estatais e, posteriormente, por empresas eminentemente privadas<sup>4</sup>. A primeira implantação deu-se no B.B (Banco do Brasil), em seguida na CEF (Caixa Economica Federal), nos bancos estatais, em empresas de telecomunicações etc. e, passou a ganhar peso em empresa de grande porte, como, por exemplo, na Volkswagen do Brasil. Os programas fazem parte de uma política neoliberalista de redução de custos e enxugamento do quadro funcional, vindo para atender a uma nova organização mercadológica, porém com objetivos similares aos existentes, ou seja, a obtenção de lucros e a acumulação.

A acumulação capitalista, denominada de acumulação flexível, produz “/.../ a dispersão, a fragmentação de grupos e classes sociais, destruindo seus antigos referenciais de identidade e de ação e tornando altamente complicada a criação de novos referenciais /.../” (CHAUI, 1998, p. 2). Fato este revelado pela análise da política que passou a gerir o mercado de trabalho causando o enfraquecimento constante de diversos sindicatos, os quais passaram a perder associados devido à diversidade e flexibilidade também presentes nas novas categorias profissionais, assim como sua força de representatividade.

Ao analisar materiais dos PDVs implantados em alguns órgãos governamentais e empresas privadas, constatou-se a ênfase dada à subjetividade do trabalhador. Entre os demais argumentos apresentados, salienta-se a insatisfação ante a desproporção entre a remuneração recebida e a atividade executada. Simultaneamente, as empresas acenavam com programas que vêm possibilitar uma oportunidade de recolocação no mercado de trabalho, em outras posições e com realização pessoal.

Os referidos programas apresentaram-se como uma faca de dois gumes, ou seja, dependendo da ótica de análise, ora possuem aspectos positivos, ora negativos para o sujeito. Exemplificando, por ocasião do oferecimento do benefício de capacitação e de

---

<sup>4</sup> É importante esclarecer que alguns desses órgãos acima citados, que implantaram o PDV, não pararam no primeiro programa (alguns se encontram no quarto programa ou na quarta fase de um único programa).

formação profissional, estes possibilitavam ao indivíduo capitalizar seu conhecimento, tornando-se capital humano. Por outro lado, à medida que o sujeito passava a agir, a pensar e a se integrar nessa nova lógica de mercado que lhe era apresentada, processa-se a perda de direitos sociais, devido ao fato de a mesma exacerbar o individualismo e favorecer a competitividade e a desigualdade.

Analisando concreta e historicamente o momento e as políticas econômicas e sociais que permeavam esse contexto, entende-se que os programas desse porte são conseqüências da política neoliberal. “A metodologia individualista do neoliberalismo obscurece as verdadeiras forças sociais, mantendo as suas fictícias suposições ‘abstratas’” (PETRAS, 1997, p.19). Os PDVs passavam assim a ser a nova estratégia adotada pelas empresas como forma de sobrevivência.

Inerente a esses programas está o jogo de palavras, por meio do qual se constrói uma imagem de empresa participativa e voltada para o bem-estar de seus colaboradores, favorecendo o desligamento “voluntário”. Através de conotações, de jogos de palavras e de uma linguagem neoliberal que se difunde continuamente em nosso meio, o sujeito passa a ser aquele que tem o poder de decisão em suas mãos, é o que delibera a respeito da “solicitação” de seu desligamento. “Optar pelo desligamento é um ato de vontade do funcionário. Trata-se de exercer sua cidadania” (B.B., 1995, p. 3). Ou seja, pregava-se a idéia de que o desligamento voluntário é uma maneira do indivíduo buscar seus direitos, sendo os PDVs, assim, uma possibilidade de suprir e lutar pela realização de seus desejos, sonhos, livrando-se da opressão (neste momento o trabalho tem esta conotação), tornando-se autônomo.

Ainda em relação ao jogo de palavras presente no discurso neoliberal cumpre esclarecer que além “/.../ de distorcer e inverter o bom senso na compreensão dos conceitos políticos e econômicos, os neoliberais recorreram a eufemismos crus, ao invés de recorrerem a conceitos precisos” (PETRAS, 1997, p. 21).

Mesmo em uma única empresa, os programas possuíam especificidades estabelecidas de acordo com o momento de implantação. O Programa de Apoio à Demissão Voluntária – PADV implantado pela CEF no ano de 2000, segundo a direção da empresa,

não tinha por objetivo a redução do quadro de pessoal. O foco da empresa, de acordo com o superintendente de Recursos Humanos, era de “corrigir as distorções salariais que agravam as despesas com a folha de pagamento” (DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socio-Econômicos, 2000, p. 5). Outros programas, porém, tinham por objetivo alcançar as pessoas que se encontram perto de se aposentar, outros, ainda, eram exclusivamente destinados a essa categoria, como foi o caso do Programa de Incentivo ao Desligamento por Aposentadoria implantado no Banespa<sup>5</sup> no ano de 1996.

Além das alterações processadas nas categorias e situações empregatícias, os incentivos que de início eram exclusivamente financeiros também se modificaram. Passaram a ser elencados incentivos não-financeiros, como, por exemplo, programa de saúde, cursos profissionalizantes, confecção de curriculum etc. Nas palavras de Gabriel Jaramillo, presidente do então Banespa: “/.../ este PDV valoriza o reposicionamento dos empregados nas etapas futuras de suas vidas profissionais /.../ oferecendo um conjunto de incentivos e benefícios concebidos com o propósito de dar suporte ao processo de transição /.../” (BANESPA, 2001, p. 2).

Apesar de diversas e inúmeras questões que envolveram os programas, seu discurso de implantação destacava, dentre os aspectos positivos enfatizados, a possibilidade de o indivíduo “gerir” sua carreira profissional, de emancipar-se, tornar-se livre e independente de um trabalho específico, podendo alçar-se a alturas mais elevadas. “O maior benefício que um processo de mudança desta natureza pode proporcionar é a retomada pelo indivíduo da gestão de sua carreira. Ou seja, o profissional passa a cuidar pessoalmente de sua empregabilidade /.../” (BANESPA, 2001, p. 2)

Saindo da especificidade dos PDVs e retornando ao centro da questão, a política econômica, a qual envolvia e proporcionava meios de estabelecimento e fortalecimento de programas deste porte, constatou-se que, paralelamente a esse novo modo de gestão administrativa, várias outras mudanças foram processadas. As terminologias, mercado e concorrência que, até então, eram quase que exclusivamente de uso de empresas privadas, passavam a fazer parte do discurso das empresas e órgãos públicos; é o que se

---

<sup>5</sup> Banco do Estado do Paraná – privatizado em outubro de 2000. Atual Banco Itaú.

constata na afirmativa “/.../ o Banco está se colocando cada vez mais como ‘banco de mercado’ /.../” (B.B, 1995, p. 1).

Presenciou-se esses tipos de programas em empresas privadas de grande monta, por exemplo, a Volkswagen do Brasil, ou, reportando-se aos bancos, puderam-se presenciar esses programas por ocasião da privatização dos estatais, como em 1999 quando o Banestado informou que pelo fato de encontrar-se em pleno processo de saneamento, “/.../ necessita adequar seu tamanho, em termos de estrutura, quantidade de Empregados e valor de sua despesa, ao praticado no mercado” (BANESTADO, 1999, p. 2), ou ainda, quando no ano de 2001 esclareceu ser o PDV “/.../ um programa de incentivo, concebido em sintonia com o processo de reestruturação da empresa em face de seu processo de privatização /.../” (BANESTADO, 2001, p. 1).

Esses programas encontram-se inseridos em um contexto de profundas modificações na política de recursos humanos das empresas, as quais, na maioria das vezes respaldadas na privatização ou no processo de tercerização que se intensifica a cada dia, os fortalecem, tornando-os parte concreta da política de reestruturação das empresas públicas e privadas da nova gestão econômica, voltada ao mercado e à concorrência.

Como resultado da política econômica adotada, o trabalho deixava de ser uma realização e necessidade indispensável ao homem, passando a ser concebido como algo opressivo. O discurso fundamentava-se na necessidade de libertar-se da opressão.

Os maiores interessados em desenvolver um pensamento ou até mesmo uma visão de mundo e identidade com fins absolutos são justamente os que se encontram no poder, por levar os homens “/.../ a adotar um fim imediato como se fora absoluto, na esperança de dar a seus problemas uma aparência concreta e real” (MANNHEIM, 1950, p. 80).

Apesar da interação entre identidade social e identidade pessoal, elas não têm o mesmo sentido, deve-se considerar a heterogeneidade existente na sociedade, além das propriamente individuais. Dessa forma, pelo fato da sociedade desvalorizar e escamotear a desigualdade de identidades busca-se estabelecer uma identidade homogênea,

desconsiderando as divergências de condições e situações inerentes ao sujeito, reforçando sobremaneira a exclusão social.

Nos depoimentos obtidos na pesquisa de campo realizada entre os anos de 2000-2002<sup>6</sup>, constatou-se a existência de divergências sobre o papel do trabalho segundo a visão de mundo dos entrevistados. Há aqueles que se voltaram exclusivamente para a questão da sobrevivência, outros enfatizaram o prazer, a realização pessoal, outros ainda, consideravam que o ser humano tem o trabalho como fator imprescindível a sua existência. Para além das diferenças de culturais, etárias, étnicas, sociais e de gênero, a centralidade do trabalho se reafirmava.

Objetivando compreender os reflexos dos PDVs mediante as entrevistas junto àqueles que vivenciaram o desligamento do trabalho, questionou-se a respeito do que fazer em um momento como esse, sendo que, um dos entrevistados que naquele momento gerenciava uma prestadora de serviços acreditava que as pessoas deviam buscar, por si mesmas, formas de se tornar independentes de vínculos empregatícios “/.../ acho que o mercado formal ele tá... fechando as portas, tá deixando mais aberto justamente pras pessoas ficarem independentes, soltas, pra atender esse gasto mesmo com folha /.../ que hoje é o maior peso (entrevistado nº 6). Essa consideração abre espaço de questionamento quanto à Previdência Social e sua desmistificação. O Estado procura descomprometer-se em relação às políticas públicas sociais, favorecendo, por conseguinte, a iniciativa privada.

Um dos entrevistados relatou como ocorreu o processo de implantação do programa na empresa, na qual prestava serviços e, exercia a função de gerente de um grande setor e participou ativamente de todo o processo. “/.../ o que se dizia pras pessoas é o seguinte: **nós estamos, é... realmente fazendo uma adequação, sempre com palavras intermediárias, assim mais amenas. Então, uma adequação e... e... também estamos preocupados com as pessoas que queiram tomar seu próprio rumo** (grifo nosso) /.../” (entrevistado nº 3).

---

<sup>6</sup> Maiores informações ver: Silva, Elizete Conceição (2002). Tempo Produtivo: reconstruindo identidades. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Londrina. Londrina\PR.

Levando-se em consideração o esclarecimento do entrevistado nº 3, que participou ativamente da implantação do PDV na empresa em que trabalhava, todo o processo de desligamento voluntário foi desmistificado. Constata-se, em sua fala, que o discurso é o oposto da realidade, ou seja, os objetivos divergem totalmente do que se apregoa. Ele chega a denominar os PDVs de uma “liquidação de demissão”. “/.../ hoje, longe da empresa, os valores são outros, por isso eu tive que ver como é que foi o processo de demissão incentivada, /.../ na verdade isso é... uma promo..., uma liquidação de demissão /.../” (entrevistado nº 3).

Para cada pessoa o quadro se apresenta diferente, dependendo de suas características pessoais, sociais, profissionais, financeiras, além de outras, como, idade, polivalência, capacitação, conhecimento, posição social, estado civil, etc..., o desligamento do trabalho tem reflexos diferentes em cada pessoa acarretando maneiras diferentes de se posicionar diante da vida. Muitos realmente se desestruturam e sentem-se perdidos. É o que relata o entrevistado nº 2 sobre o momento da demissão, confessando: “/.../ peguei minhas coisas não sabia nem pra onde ir /.../”, e em outro momento quando se julga co-responsável pela situação em que se encontra, afirmando: “/.../ nós tamos pagando uma parte também disso, por culpa nossa, nós nos acomodamos /.../”.

São inúmeros os reflexos do momento de desligamento do trabalho na vida das pessoas. “Cicatrizes fazem parte da vida”, mas, como enfoca um entrevistado, o momento pelo qual passou possibilitou-lhe olhar o mundo de modo diferente, prestar atenção em coisas e fatos até então despercebidos e a ter opiniões diferentes. “/.../ primeiro é questionar, /.../ e passar a ver o mundo com outros olhos os dois, /.../ é desemprego, desigualdades, não é só nos outros países, no Brasil tem, /.../” (entrevistado nº 2).

Naquele momento, a avaliação que os entrevistados fizeram do PDV, vai desde aquele que compreende e aceita plenamente a política adotada pela empresa, identificando-se com o processo de enxugamento, até aquele que o considera anti-social. Outros, visando compreender e analisar essa estratégia administrativa que passava a ser adotada por grandes empresas atribuem-na ao contexto político e econômico geral, outros, ainda, em sua avaliação esperam poder acreditar que esse seja o primeiro passo para se

iniciar uma política voltada para o social.

“Não, eu acho que ele tá ligado mais com empresas públicas. Porque o que o governo quer é realmente diminuir o..., o custo da folha de pagamento mesmo. Então, é, pra poder sobrar dinheiro, pra investir em outras coisas. Até que ponto isso é verdade eu não sei, porque vê tanto escândalo de corrupção aí, não sabe se realmente o que eles querem é..., diminuir os custos de um lado para poder aplicar na parte social, o diabo A4 ou sabe o que é intenção real. A princípio, eu quero acreditar que seja isso. Reduzir custos de pessoal, principalmente bancos, por estar informatizando quase tudo e poder sobrar esse dinheiro pra poder aplicar em outras coisas, então eu quero acreditar que seja isso. Eu não acho esse governo transparente” (entrevistado n° 5).

A partir desta fala, constata-se que o quadro atual mudou muito pouco em relação ao discurso apregoado pelos programas ao longo das décadas, seja em relação a redução de custos, ampliação do investimento social, ou seja, em relação a não transparência e escândalo de corrupção na esfera estatal.

De acordo com o IPEA (2017), ao fazer um diagnóstico do trabalho no segundo trimestre de 2017, destaca-se a positividade de um movimento de queda na taxa de desemprego associado a um aumento da população ocupada, no entanto, ele afirma que: “\...\ foi possível identificar que o aumento da população ocupada foi reflexo de um aumento na informalidade, e veio acompanhado de uma redução nos rendimentos do trabalho \...”.

Considera-se que o reflexo da crise financeira internacional de 2008 lesiona a economia Brasileira, desde 2014 quando da apresentação do quadro de recessão econômica e, permanece nos dias atuais. Alguns fatores contribuem para agravar o quadro apresentado, tais como: o impeachment em 31 de agosto de 2016 da então presidente Dilma Rousseff e com isso a interrupção do ciclo do partido dos trabalhadores no poder (2003-2016); a instauração em 17 de março de 2014 da operação investigativa de combate a corrupção no Brasil, denominada de “lava jato”. Estes fatores políticos e econômicos contribuem para com a redução no índice de crescimento da macroeconomia e o acirramento do desemprego estrutural.

Frente a este cenário, o atual governo, com o pressuposto da superação da crise econômica e política instaurada no país, passou a adotar algumas medidas, dentre elas algumas que estão diretamente relacionadas a presente discussão, como a PEC 808\17 e a PEC 287\16, sendo que esta última visa diretamente a desconstrução dos direitos trabalhistas.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, no dia 1. de maio de 1943, vem sendo aos poucos desmontada e com isso os direitos trabalhistas a cada dia são atacados, direitos estes conquistados arduamente pelos trabalhadores. Recentemente a Lei 13.419 de 13 de Março de 2017, a qual ficou conhecida como a Lei da Gorjeta, criou regras para regulamentar as gorjetas aos garçons de bares, restaurantes, hotéis e motéis e, em 14 de novembro do corrente ano, o governo edita medida provisória PEC 808\2017, novamente alterando a CLT, retirando direitos, precarizando as condições de contratação do trabalhador, enfraquecendo o sindicato e modificando o cálculo de contribuição previdenciária, dentre outras questões.

A referida PEC promove mudanças na Reforma Trabalhista, notadamente nos seguintes pontos: jornada de trabalho 12x36; dano extrapatrimonial; empregada gestante e lactante; autônomo exclusivo; trabalho intermitente; incidência de encargos trabalhista e previdenciário; cobrança e distribuição da gorjeta; representação em local de trabalho; negociado sobre o legislado no enquadramento do grau de insalubridade; e arrecadação/contribuição previdenciária.

Apesar de todo empenho do presidente e de seus aliados, a mesma encontra-se até o presente momento sem ser votada. Caso a mesma venha a ser aprovada, o sistema de seguridade social considerado a grande conquista social, política e econômica brasileira desabarão deixando a descoberto aqueles que efetivamente contribuem para com os cofres públicos.

Em meio a este contexto, o governo federal edita a Medida Provisória 792 de 26 de julho de 2017, instituindo no âmbito do Poder Executivo Federal, o Programa de Desligamento Voluntário, a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional e a licença sem remuneração com pagamento de incentivo em pecúnia, destinados ao servidor da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, por meio da

Portaria 291, de 12 de setembro de 2017 (publicada no Diário Oficial da União em 13/09/17).

Novamente se constata frente a crise instaurada, a forma de superação considerada pelos governantes é retirar direitos e precarizar a vida do trabalhador, ou seja, é “jogar nas costas” do trabalhador a responsabilidade da situação econômica vigente no país, devido ao alto custo social demandado ao governo e\ou as empresas privadas.

O então ministro de Estado do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Dyogo Henrique de Oliveira, de acordo com entrevista publicada na agência Brasil EBC, afirmou não prever um alto índice de adesão ao programa, e imagina que o mesmo pode aproximar-se do PDV realizado na década de 90, ou seja aproximadamente 1% dos servidores ativos. Sua expectativa em relação ao quadro econômico brasileiro é a economia de cerca de R\$ 1 bilhão ao ano, aos cofres públicos.

A política e a economia encontram-se imbricadas e, determinam as condições e o modo de vida do indivíduo, social e\ou individual, criando discursos, propagando ideologias a favor de seus interesses, decidindo as estratégias a serem adotadas de modo a favorecer seus próprios interesses, e em total descaso com o trabalhador, com a vida social. A cada dia a seguridade social (saúde, previdência e assistência) é atacada favorecendo a previdência privada, ou seja, ao alcance de poucos.

A partir da inovação tecnológica, das transformações no mundo do trabalho, com a nova gestão, a política neoliberal, seu discurso e sua ideologia tiveram implicações tanto na subjetividade quanto na identidade social do sujeito, o qual frente a reorganização do mundo do trabalho, é obrigado a adaptar-se, a readaptar-se aos valores e modo de vida apregoados.

O PDV apela à psicologia humana: se, por um lado, o programa enfatiza a necessidade de trabalhar com inteligência, valorizar o ser pessoal, por outro, a aparente vantagem material inexistente, o que realmente ocorre é o enaltecimento

pessoal, o realce da realização pessoal do trabalhador, em outras palavras, favorece a perda da consciência coletiva e exacerba o individualismo.

Atualmente, o cenário não é o mesmo da década de (19)90, no entanto as estratégias adotadas pouco ou quase nada mudaram, novamente é repassado ao trabalhador o ônus da crise econômica política e, conseqüentemente acirra-se o ataque aos direitos do trabalhador tanto no tocante as condições e formas de trabalho, quanto no tocante a previdência social. O PDV volta a ser adotado não mais em função da readequação a reestruturação produtiva, mas em busca de redução de gastos publico.

Enfim, frente às crises vivenciadas de tempos em tempos, os reflexos a população das estratégias adotadas não é uma preocupação, o que conta é encontrar rapidamente uma saída, mesmo que essa não atinja de fato e diretamente a questão, esta estrutural, mas que possa dar mais “folego” aos interesses econômicos e políticos de modo se mantenha a ordem instituída. Em outras palavras, “joga-se” o problema para frente dando continuidade a desconstrução dos direitos trabalhistas e previdenciários em nome da sustentabilidade da dívida pública e da retomada do crescimento econômico.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BANCO DO BRASIL. (jul 1995) *Caderno do programa de desligamento voluntário do Banco do Brasil*, 1-14.

BANESPA (13/06/96). IT 0481/96, 1-4.

\_\_\_\_\_. (17 de abril de 2001) *Manual do programa de Desligamento Voluntário – PDV do Banespa*. São Paulo, 1-10.

BANESTADO. (1 de março de 2001) *Bom dia Banestado*. Curitiba, 1-6.

\_\_\_\_\_. (1999) *Cartilha do plano de demissão voluntária do Banestado*, 1-15.

CAIXA ECONÔMICA FEDERAL. (2000) *Cartilha básica do programa de apoio à demissão voluntária*, 1-19.

CHAUÍ, Marilena. (março; abril de 1998) Ética e Violência. In: *Colóquio: Interlocuções com Marilena Chauí*. Londrina; São Paulo, 1-16. (cópia mimeografada)

DIEESE, Subseção FENAE. (out. 2000) *Anotações sobre o Programa de Apoio à Demissão Voluntária da Caixa Econômica Federal*. Brasília, 1-15.

FRIGOTTO, Gaudêncio. (2000) *Educação e a crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez.

GRAMSCI, Antonio. (2001) *Cadernos do cárcere*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2001. v. 4.

IPEA Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise nº 63, Outubro 2017. Disponível em:  
[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024\\_bmt\\_63.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63.pdf)

LEFORT, Claude. (1983) Direitos do homem e política. In: \_\_\_\_\_. *A invenção democrática: os limites do totalitarismo*. São Paulo: Brasiliense, 37-69.

Lei 13.419. Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares. Publicada no Diário Oficial da União em 14 de março de 2017. Brasília.

MANNHEIM, Karl. (1950) *Ideologia e Utopia: Introdução à sociologia do conhecimento*. Porto Alegre: Globo, p. 1-100.

Medida Provisoria 792. Medida Provisoria institui, no âmbito do Poder Executivo federal, o Programa de Desligamento Voluntário, a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional e a licença sem remuneração com pagamento de incentivo em pecúnia, destinados ao servidor da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Publicada no Diário Oficial da União em 27 de julho de 2017. Brasília.

Medida Provisoria 808. Medida Provisoria que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Aprovada em 14 de novembro de 2017. Publica no Diário Oficial da União - Seção 1 - Edição Extra – em 14 de novembro de 2017. Brasília.

OLIVEIRA, Dyogo. Agencia Brasil ebc. Disponível em:

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-07/adesao-ao-pdv-comeca-ainda-neste-ano-desligamentos-so-em-2018>

PETRAS, James et. al. (1997) Os fundamentos do Neoliberalismo. In: \_\_\_\_\_. *No fio danavalha: Crítica das reformas neoliberais de FHC*. São Paulo: Xamã, 15-38.

Portaria 291\2017. Portaria estabelece orientações e procedimentos aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC relativos ao Programa de Desligamento Voluntário - PDV, a jornada de trabalho reduzida com remuneração proporcional e a licença sem remuneração com pagamento de incentivo em pecúnia, destinados ao servidor da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Publicada no Diário Oficial da União em 13 de setembro de 2017. Brasília.

Proposta de Emenda Constitucional 287 (2016). Proposta de Emenda Constitucional altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Brasília.

SILVA, Elizete Conceição (2002). Tempo Produtivo: reconstruindo identidades. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Londrina. Londrina\PR.