

**OS DISCURSOS SOBRE PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NA MÍDIA  
JORNALÍSTICA: UMA ANÁLISE DO PERÍODO 2000 A 2018**

***DISCOURSES ABOUT VOLUNTARY RETIREMENT PLANS IN THE JOURNALIST  
MEDIA: AN ANALYSIS OF THE PERIOD 2000 TO 2018***

***DISCURSOS SOBRE PLANES DE JUBILACIÓN VOLUNTARIA EN LOS MEDIOS  
PERIODISTAS: UN ANÁLISIS DEL PERIODO 2000 AL 2018***

**Rafaela Gomes da Silva**

Doutoranda em Administração (UECE) / faelagsilva@gmail.com

**Juliana Carvalho de Sousa**

Doutora em Administração pela Universidade Potiguar (UNP) e Mestre em Administração  
pela Universidade Estadual do Ceará (UECE) / juliana.carvalho@ufpi.edu.br

**Ana Cristina Batista dos Santos**

Doutora em Administração (UFRN). Docente em Administração (UECE) /  
ana.batista@uece.br

**Resumo**

O objetivo da pesquisa concentrou-se em analisar o discurso circulante na mídia jornalística sobre os planos de demissão voluntária. Empiricamente, realizou-se uma pesquisa documental, tendo como campo de estudo um jornal *online*, de grande circulação no Brasil, e foi utilizada a análise temática de conteúdo. Acerca dos resultados, estes foram subdivididos em: Tipos de organizações, Motivos para adesão aos PDVs, Formatos dos PDVs e Tipos de mão de obra afetada. Por fim, ressalta-se que tanto empresas públicas quanto privadas aderiram ao PDV, o que nos permite concluir que qualquer tipo de mão de obra pode ser afetado pelo programa.

**Palavras-chave:** Planos de demissão voluntária; comunicação circulante; mídias jornalísticas.

**Abstract**

The aim of the research was to analyze the discourse circulating in the journalistic media about plans for voluntary dismissal. Empirically, a documentary research was carried out, with the field of study being an online newspaper, widely circulated in Brazil, and thematic content analysis was used. Regarding the results, these were subdivided into: Types of organizations,

Reasons for joining the POS, Formats of the POS and Types of affected labor. Finally, it should be noted that both public and private companies have joined the POS, which allows us to conclude that any type of labor can be affected by the program.

**Keyword:** Voluntary resignation plans; current communication; newspapers.

### Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar el discurso que circula en los medios periodísticos sobre los planes de despido voluntario. Empíricamente, se realizó una investigación documental, siendo el campo de estudio un periódico en línea, de amplia circulación en Brasil, y se utilizó el análisis de contenido temático. En cuanto a los resultados, estos se subdividieron en: Tipos de organizaciones, Razones para ingresar al POS, Formatos del POS y Tipos de mano de obra afectada. Finalmente, cabe destacar que tanto empresas públicas como privadas se han sumado al POS, lo que nos permite concluir que cualquier tipo de trabajo puede verse afectado por el programa.

**Palabras clave:** Planes de despido voluntario; comunicación actual; medios periodísticos.

## 1 INTRODUÇÃO

Dentro do cenário da contemporaneidade, emerge o protagonismo da comunicação que é crescente e se faz presente no dia-a-dia dos indivíduos. Dentro esse âmbito pode-se citar o meio jornalístico que é se expande através da comunicação circulante em massa (Waltz, 2017). Desta forma, o jornalismo pode ser conceituado como uma tríplice dimensão, que consistem em: resultante do domínio de uma tecnologia específica, historicamente consolidado e fruto do desenvolvimento discursivo (Temer, 2017).

As comunicações circulantes são, portanto, uma forma de conhecimento interessante para estudo de temas socialmente produzidos como o dos Planos de Demissão Voluntária (PDV), que se faz presente em matérias jornalísticas, artigos científicos, teses, dissertações acadêmicas e demais correntes que se debruçam sobre os processos de demissão nas organizações.

O fenômeno PDV pode ser definido como uma forma de desligamento concebido para interessar um número expressivo e específico de pessoas que, em troca de um conjunto de incentivos financeiros e não-financeiros, se demitem das organizações. Suas aplicações têm surgido, historicamente, nos momentos de reforma e contrarreforma do Estado, empresas privadas e organizações públicas (Beltrão; Abrúcio; Loureiro, 1998; Castor; Age, 1998).

O objetivo da pesquisa foi, então, analisar o discurso circulante na mídia jornalística sobre os planos de demissão voluntária. Empiricamente, realizou-se uma pesquisa documental, tendo como campo de estudo um jornal *online*, de grande circulação no Brasil, com liderança mantida há várias décadas até a atualidade. É também o maior jornal em formato digital e o terceiro no formato impresso (Instituto Verificador de Circulação - IVC).

Além desta introdução, o trabalho é composto por quatro partes. A segunda aborda a fundamentação teórica sobre os PDVs. A terceira parte apresenta os procedimentos metodológicos, indicando: a) natureza e tipologia da pesquisa; b) técnicas de coleta e de análise

dos dados; c) campo e sujeito de pesquisa. Segue-se, na quarta parte, com a análise e discussão dos resultados. A quinta parte apresenta as considerações finais.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

No contexto brasileiro, a adoção dos PDVs se deu inicialmente como estratégia organizacional e ocorreu em grande escala na década de 1990, durante os governos do então presidente Fernando Henrique Cardoso. Nesse tempo, a política econômica visava à modernização da economia brasileira, levando à consequente flexibilização das relações trabalhistas. Situa-se também os momentos de maior utilização dos planos de demissão em períodos de crise econômica, como também no período das grandes privatizações de empresas estatais, tendo como finalidade auxiliar o processo de venda e fusão de empresas nacionais (Pfeilsticker, 2008; Caldas, 2000).

Os primeiros planos de demissão foram direcionados a servidores públicos empregados em empreendimentos estatais, tendo como finalidade auxiliar o processo de venda e fusão de empresas nacionais. Nesse momento histórico, tivera início um amplo processo de mudanças na vida dos servidores públicos que aderiram ao programa (Klering, 2000; Leme; Mazzilli, 2001).

Os PDVs podem ser entendidos como uma política adotada por empresas privadas e públicas no sentido de viabilizar uma diminuição no seu quadro de pessoal. Esse tipo de programa consiste basicamente em incentivo financeiro proporcional ao tempo de serviço e, algumas vezes, em treinamento para um novo emprego ou atividade autônoma.

Nestes sistemas, os administradores escolhem a população de funcionários passíveis de exoneração e propõem que uma parte deles se exonere voluntariamente em troca de indenização e de treinamento para a vida privada. Ao perceber a possibilidade de dispensa e as vantagens oferecidas para o desligamento voluntário, muitos servidores se apresentam (Leme, 2000, p.3).

O PDV é entendido como uma forma de desligamento funcional que procura atender às necessidades da organização, apresentando um grande número de benefícios para as organizações e, quando utilizado de acordo com os parâmetros estabelecidos pela legislação trabalhista, visa à redução das ações reclamatórias. Em tese, esse instrumento consistiria em uma forma amistosa de redução do quadro funcional das diversas organizações que o adotaram. Entretanto, o que se pode observar através dos estudos realizados é que tal compreensão não é consensual quanto a sua dimensão prática (Pfeilsticker, 2008; Vidal, 2010; Cunha; Mazzilli, 2005; Bessi, 2003; Correia, 2008).

Moura (1998) considera questionável o caráter voluntário dos programas de demissão, já que muitas vezes tal voluntariedade é consequência da pressão feita sobre o funcionário para fazer a inscrição no programa. Observa-se o poder de coerção da organização sobre os indivíduos, já que a decisão de aderir ou não ao programa não cabe a ele.

Caldas (1998), em sua análise dos PDVs, observa que existem muitas críticas a programas com este cunho. A mais frequente seria que os programas voluntários tiram o controle organizacional sobre o processo em relação à quantidade e à qualidade do pessoal envolvido. Em muitos casos não existe controle sobre quem fica e quem vai embora, o que leva muitas vezes à perda de pessoal qualificado. Existe também o risco de poucos se candidatarem e de surgir temor de que muitos "voluntários" acabam sendo forçados a candidatar-se.

De acordo com Moura (1998), dentre os motivos identificados pelas organizações para a necessidade de criação dos PDVs, podem ser citados: aumento da eficiência no serviço público com soluções que racionalizem gastos públicos e proporcionem crescimento econômico; diminuição dos encargos com folha de pagamento em função das indenizações e benefícios adicionais pagos; excedente de pessoal em áreas específicas da organização;

automação, modernização de processos e; simplificação/desburocratização que levam a expressivos ganhos em produtividade.

Mais recentemente, nos anos de 2016 e 2017, tais estratégias são utilizadas no setor bancário, o que pode ser exemplificado pelo lançamento do Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI) no Banco do Brasil, que contou com a adesão de 9.409 empregados (Brasil, 2016b), e o PDV lançado pela Caixa Econômica Federal em fevereiro de 2017 (FENAE, 2017). Estes planos de demissão ocorrem nos mais diversos setores, podendo-se destacar ainda a adesão pela Universidade de São Paulo (USP) (Caldeira, 2014) e pela Petrobras (Petrobras, 2014).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia de uma pesquisa, e as técnicas dela decorrentes, auxiliam na compreensão de fenômenos que, por vezes, apresentam-se para o observador de modo distorcido ou superficial; ou, nas palavras de Minayo (2009, p. 14), a metodologia é “o caminho do pensamento e a prática exercida na abordagem da realidade”.

Para ampliar os conhecimentos sobre o tema estudado, foi desenvolvida uma pesquisa documental, do tipo exploratório-descritiva. A pesquisa documental pode ser caracterizada como uma modalidade de análise de documentos científicos, como livros, periódicos, dicionários, artigos, dentre outros. Possui como principal finalidade proporcionar contato direto com as obras que tratam de um determinado tema (Oliveira, 2007). A fase documental deste estudo permitiu a coleta integral das matérias jornalísticas, através de uma conta cadastrada de uma das autoras no próprio jornal *online*. Oliveira (2007, p. 69), argumenta que a pesquisa documental “caracteriza-se pela busca de informações em documentos que não receberam nenhum tratamento científico, como relatórios, reportagens de jornais, revistas, cartas, filmes, gravações, fotografias, entre outras matérias de divulgação”.

Com relação ao critério de busca, foram coletadas matérias do jornal *online* no período do ano 2000 até 2018 e utilizou-se a palavra-chave “Plano de demissão voluntária”, obtendo-se como resultado toda extensão temporal que havia de matérias jornalísticas acerca desta temática. A fase exploratória, justifica-se pelo fato de que a temática retratada (comunicação circulante na mídia jornalística sobre PDV) tem pouca representatividade na literatura e também por proporcionar para as autoras, maior conhecimento e familiaridade com o tema PDV, visto que o assunto ainda é pouco conhecido, pouco explorado. Já a fase descritiva, favoreceu para a coleta dos dados, o registro, análise e interpretação dos achados no ambiente em questão, a saber: matérias jornalísticas sobre PDVs (Gil, 2008; Andrade, 2003; Minayo, 2004).

As informações encontradas nas matérias *online*, trata-se de um grande jornal brasileiro editado na cidade de São Paulo, a Folha de São Paulo, jornal escolhido por ser o de maior circulação e liderança em todo país. É também o maior jornal de circulação do Brasil em formato digital e o terceiro no formato impresso, com médias diárias respectivas de 189.254 e 146.641 exemplares, no ano de 2015, segundo dados do Instituto Verificador de Circulação (IVC).

Optou-se por uma pesquisa integralmente qualitativa. Para Minayo (2009), a pesquisa qualitativa objetiva, no seu desenvolvimento, propiciar uma maior explicação sobre o assunto estudado, trabalhando com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das esferas sociais específicas. Outra importante característica é que ela normalmente oferece descrições ricas e bem fundamentadas, além de explicações sobre procedimentos em panoramas locais identificáveis (Vieira; Zouain, 2004).

Para compreensão dos dados encontrados, foi utilizada a técnica da análise temática de conteúdo, a qual permitiu a categorização dos dados para compreensão qualitativa do conteúdo das matérias, através de procedimentos sistemáticos e objetivos (Bardin, 2011). As categorias

oriundas desse processo foram sínteses da organização e agrupamento dos núcleos de sentido constantes nas matérias jornalísticas, tomando por base sua proximidade semântica com o tema pesquisado.

A técnica de análise de conteúdo foi composta por três etapas: 1) pré-análise através de pesquisas em jornais *online*, 2) exploração do material e escolha do jornal *online* para serem levantadas as matérias jornalísticas e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 2011).

O Quadro 1 apresenta uma análise acerca da representatividade e consistência dos temas oriundos dos achados da pesquisa:

(40 NÚCLEOS DE SENTIDO/28 EMPRESAS)				
Temas	Consistência interna	(%)	Representatividade	(%)
Tipos de organizações	2	5,00	28	100,0
Tipos de mão de obra afetada	7	17,50	4	14,28
Motivos para adesão do PDV	17	42,50	12	42,85
Formato dos PDV	14	35,00	9	32,14

**Quadro 1 – Análise da representatividade e consistência dos temas emergentes**

Fonte: Elaboração das autoras, dados da pesquisa, 2019.

Com base no quadro acima, tem-se que o quantitativo da representatividade dos temas se divergem, porém, isto não desmerece a importância teórico-empírica dos temas enquadrados. Além disso, destaca-se que a consistência interna também se apresenta com valores comparativos divergentes, merecendo destaque o tema ‘motivos’ seguido do tema ‘formatos’, possuidores de maiores congruências.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Inicialmente identificou-se o quantitativo de matérias. Após isto, fez-se a categorização destas, e foi possível formar quatro temas de maior relevância no que concerne às dimensões de conteúdo dos PDVs, que são: **Tipos de organizações, Motivos para adesão aos PDVs, Formatos dos PDVs e Tipos de mão de obra afetada**, conforme a Figura 1. Cada um dos temas será analisado e discutido juntamente com citações retiradas das próprias matérias jornalísticas.

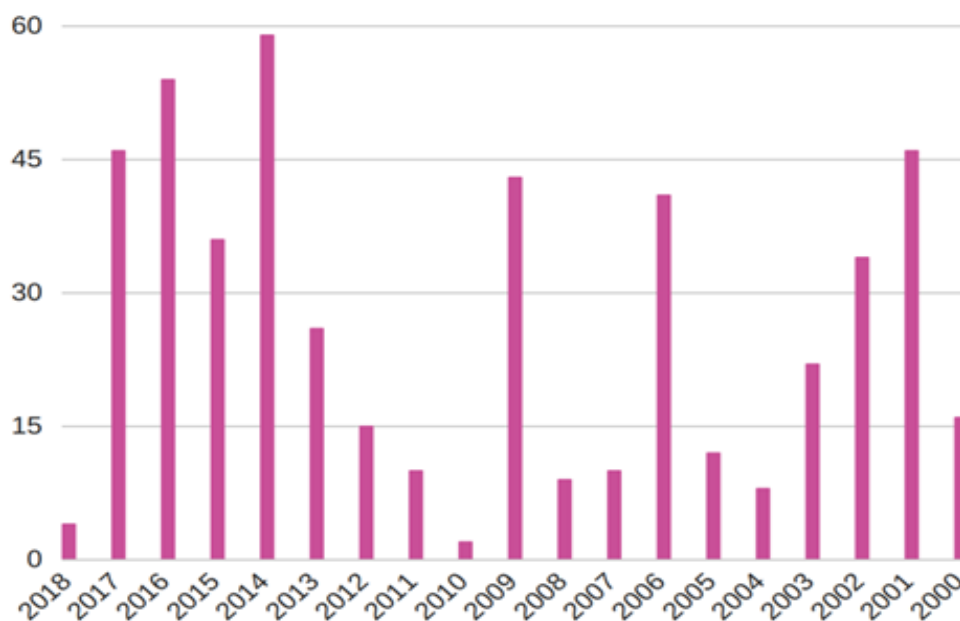


**Figura 1: Temas que emergiram nas matérias jornalísticas.**

Fonte: elaboração das autoras, dados da pesquisa, 2019.

#### 4.1 NÚMERO DE MATÉRIAS JORNALÍSTICAS POR ANO

O Gráfico 1 apresenta o quantitativo das publicações de matérias jornalísticas por ano.



**Gráfico 1: Quantitativo das matérias jornalísticas.**

Fonte: elaboração das autoras, dados da pesquisa, 2019.

Com base na análise do gráfico, observa-se que as primeiras notícias jornalísticas se iniciaram nos anos 2000. Destaca-se que não houve delimitação temporal e que a pesquisa envolveu toda a extensão de tempo que emergiu matérias jornalística sobre o tema. O pequeno número encontrado em 2018 justifica-se pelo fato de se ter examinado apenas seis meses do ano.

Percebe-se que os maiores picos com base em número de notícias publicadas ocorreram nos anos de 2014, seguido de 2016, 2017 e 2001, respectivamente. Tal fato pode ser explicado pelos acontecimentos que ocorreram no país e impulsionaram a ascensão desse tipo de programa.

Em 2001, a economia brasileira encontrava-se em uma recessão suave, envolvendo a crise energética (acionamento de energia) e altas taxas de juros. Nesse ano, o Brasil apresentou apenas 1,51% de crescimento no PIB (IBGE, 2002).

Em 2014, a economia do Brasil cresceu apenas 0,1%, sendo o pior resultado desde 2009 ano em que eclodiu a crise internacional, demonstrando uma economia estagnada e uma queda de investimentos (Assunção, 2014).

Em 2016, o quadro da crise se prolonga, tendo impacto na queda da arrecadação, aumento do déficit, aumento dos juros de financiamento, entre outras consequências. Além disso, 2016 também foi o ano que houve o impeachment da presidenta Dilma Rousseff, assumindo a presidência interinamente o então vice Michel Temer. Segundo IBGE (2017) a retração na economia em 2016 envolveu todos os setores, reduzindo 3,6% em relação ao ano anterior. Já no ano de 2017, a crise permanece, e o país apresenta um crescimento no PIB de apenas 1,0% (IBGE, 2018).

Tais fatos podem justificar o grande número de notícias acerca dos PDVs, tendo em vista que a crise econômica brasileira é um dos motivos que mais instiga as organizações para adoção desse tipo de programa.

## 4.2 TIPOS DE ORGANIZAÇÕES

As organizações que implantaram PDV se subdividem entre públicas e privadas. As entidades públicas foram as que mais aderiram aos planos com intuito de redução de custos ou renovação do quadro de pessoal. Na Figura 2, são destacadas as principais organizações que estabeleceram o PDV como solução emergencial econômica e funcional.



**Figura 2: Organizações públicas e privadas que aderiram aos PDVs.**

Fonte: elaboração das autoras, dados da pesquisa, 2019.

As que mais se destacaram nas matérias jornalísticas como as que tinham grande volume de funcionários, participantes dos planos, foram: Petrobras (economia mista), Eletrobras (economia mista), Metrô de São Paulo (pública/privada), Correios, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Câmara de São Paulo e Universidade de São Paulo.

Já as organizações privadas, citadas diversas vezes como as mais afetadas, surgem com maiores resistências aos planos de demissão voluntária, mas devido a crise instalada no país, foi a solução encontrada por muitos empresários como a mais economicamente viável. As organizações privadas mais descritas nas matérias acerca da implantação do plano, foram: MAN Latin America, Volkswagen, General Motors, Ford, Mercedes-Benz, Renault, Embraer, Samarco, BW Offshore, Bradesco, Scania, DaimlerChrysler, Santander, Renault, Delta Air Lines, Air France, Fundação Getúlio Vargas, companhia aérea australiana Qantas e TAM Linhas Aéreas, atualmente LATAM Airlines Brasil. Percebe-se que os PDVs atingem tanto instâncias públicas quanto privadas, quando incentivadas sobretudo pelo cenário de crise econômica.

## 4.3 MOTIVOS PARA ADESÃO AOS PDVS

Além da crise internacional no ano de 2009, destaca-se que, os resultados disto também assolaram o Brasil, que teve uma grande crise econômica iniciada em 2014. Tal crise pode ser considerada resultante da combinação dos choques entre os números que compõem a oferta e demanda, derivados de erros da política e da má administração de governantes e empresários. Tal situação foi responsável por reduzir a capacidade de desenvolvimento e expansão da

economia brasileira, trazendo risco de insolvência para as finanças públicas e privadas (Barbosa Filho, 2017). Podemos observar na figura 3 os principais motivos constatados para adesão aos PDVs.



**Figura 3: Motivos de adesão ao PDV.**

Fonte: elaboração das autoras, dados da pesquisa, 2019.

Um dos motivos pelo quais implementou-se o PDV foi a crise mercadológica que acometeu as organizações. Trechos jornalísticos citam que a fábrica Anchieta da Volkswagen, uma das empresas privadas que aderiu ao plano, teve o intuito de “manter a competitividade da fábrica Anchieta e adequar a produção à demanda de mercado” (DEZ, 2014).

Semelhantemente, outras organizações como o Metrô de São Paulo e a Renault, anunciaram a crise como o motivo básico para tais desligamentos e adesão ao PDV. A Renault afirma que “o corte proposto busca reajustar a produção em razão da desaceleração das exportações e do desaquecimento do mercado interno.” (JAN., 2015).

A redução dos custos também foi um recurso alternativo derivado da crise enfrentada no país, sendo encara como uma das razões para minimizar gastos e obter melhor gestão dos recursos em momentos de instabilidade financeira. A redução de custos foi apontada como a grande responsável pela aderência ao PDV por várias organizações, como: Fundação Getúlio Vargas (FGV), Infraero, Servidores do governo (Na presidência de Michel Temer e Fernando Henrique), Banco do Brasil, Correios e Universidade de São Paulo (USP).

A FGV versa que “a redução seria provocada entre outras medidas com a diminuição dos gastos com locação de mão de obra e serviços terceirizados, custos com despesas de compras, além de salários de servidores comissionados e funções para servidores concursados.” (OUT., 2009).

A Infraero justifica que mediante a crise, houve a saída de alguns aeroportos, e com isso, decidiu-se adotar o PDV, como forma de reestruturar a organização, realizando corte de pessoal e diminuição de despesas (OUT., 2013). A respeito da gestão dos presidentes Fernando Henrique Cardoso (1996) e Michel Temer (2017), ambos aderiram a PDV para reduzir despesas. O foco do presidente Michel Temer foi reduzir os custos com a folha de pagamento dos servidores do Poder Executivo, com o intuito de reduzir cerca de 1 bilhão de gastos (JUL., 2017). Já do ex-presidente Fernando Henrique, os fins de tal adoção foram justificados através



do enxugamento da máquina pública, e tal implementação teve a aderência de 5.000 servidores (JUL., 2017).

O Banco do Brasil foi outra entidade a adotar o PDV e justificar a adoção com propósito de reter gastos. Afirmava-se que o “conjunto de medidas para reduzir despesas abaterá custos em outros R\$ 750 milhões anuais — totalizando quase R\$ 2,9 bilhões.” (Nov., 2016). Faz-se importante destacar ainda os Correios e a USP. Os correios anunciaram que “a economia na folha ainda seria insuficiente para acabar com o prejuízo e, segundo ele, serão necessários outros cortes, principalmente em comissões pagas a quem trabalha em cargos administrativos.” (NOV., 2016). A USP, por sua vez, informara que tal adoção alavancou uma economia de 4,4% na sua folha de pagamento, tendo a adesão de 1.382 funcionários (FEV., 2015).

A renovação de quadros, outra razão elencada como um motivo para adesão ao PDV, foi a justificativa concedida pelo Metrô de São Paulo e pela USP. O Metrô de São Paulo declara que “o programa de demissão voluntária foi implantado para a renovação do quadro da companhia.” (Set., 2014). E a USP, além de ser destaque na causa redução de custo, também aborda que foi conduzida a “criação de plano de demissão voluntária para renovar quadros.” (Dez. 2014).

O excesso do número de trabalhadores foi apontado pela Mercedes Benz, e com isso realizou-se a aderência ao PDV em março de 2015, com o objetivo de enxugar o quadro de pessoal, considerando que havia um excedente de 1.200 trabalhadores na unidade de São Paulo (AGO., 2015). A organização informou que foi realizado o “desligamento em massa pelo excesso de pessoas trabalhando na fábrica diante da drástica queda nas vendas no mercado nacional.” (AGO., 2015).

Destaca-se que o excesso de trabalhadores traz à tona novamente o fator crise como determinante neste aspecto, tendo em vista o desequilíbrio da oferta e demanda. Conseqüentemente, funções são eliminadas da organização, ou ainda é feito o enxugamento do número de trabalhadores por área.

O quesito desastre ambiental também foi citado como razão dentre as organizações que aderiram ao PDV, contudo destaca-se que esse quesito não tem recorrência como demais causas citadas nas matérias. A companhia aérea australiana Qantas implementou o PDV, proporcionando o desligamento de 7 mil dos seus 32,5 mil funcionários. Segundo a organização, tal deliberação foi adotada “em resposta ao impacto do alto preço dos combustíveis e os desastres naturais no mundo.” (JUN., 2011). Nesse ponto novamente a crise é evocada quando se cita o preço elevado dos combustíveis, sendo assim, tem-se que esta implementação do PDV não teve causa única.

#### 4.4 FORMATOS DOS PDVS

A crise econômica que atingiu o Estado brasileiro nos últimos tempos, tem um diagnóstico bastante consolidado, tanto nos meios políticos quanto em discussões científicas. Além dos problemas fiscais mais facilmente perceptíveis como dívidas públicas e déficit crescente em grandes organizações.

Devido a esse agravamento da situação financeira e a necessidade de redução de gastos, surgiram diversas iniciativas de ações mais imediatas, uma delas a redução dos gastos com pessoal.

Inspirado em práticas gerenciais do setor privado, o PDV surgiu como solução emergencial e, conseqüentemente, a diminuição dos custos operacionais da máquina administrativa. O quadro 2 apresenta as diversas configurações do PDV, implementadas por organizações públicas e privadas, que são noticiadas com grande repercussão nas matérias jornalísticas.

Formatos do PDV
O plano terá ainda uma opção que não resultará na exoneração, mas na redução da carga horária, com diminuição proporcional do salário de 8 horas diárias para 6 ou 4 horas. Neste caso, haverá um prêmio de 30 minutos por dia. (Jul., 2017).
Quem aceitar a oferta receberá o equivalente a 10 salários pagos em parcela única, sem incidência de Imposto de Renda, recolhimento de encargos sociais e contribuição ao fundo de previdência complementar da Caixa. (Fev., 2017).
No PDV, a empresa X se comprometeu a pagar R\$ 100 mil por funcionário, além de dar estabilidade no emprego aos remanescentes até o final de 2017. Os trabalhadores abriram mão de reposição da inflação nos salários do próximo ano. (Set., 2016).
Quem aderir no primeiro período - de 4 a 10 de agosto - recebe o valor previsto na tabela base (cerca de 0,5 salário por ano trabalhado) mais 20 salários. De 1º a 9 de setembro o pacote pagará o equivalente à tabela base mais 15 salários e para os que aderirem de 19 a 30 de setembro o valor será a tabela base mais 10 salários. (Ago., 2016)
Foram adotadas licença remunerada, férias coletivas e individuais, banco de horas individual e coletivo, semanas com quatro dias de trabalho, redução para um turno em algumas áreas, programas de demissão voluntária e lay-off. A empresa decidiu também interromper sua produção durante todo o mês de dezembro. (Jan., 2015).
Os trabalhadores que aderirem ao plano receberão até quinze salários extras, dependendo do tempo de casa. Os funcionários que estiverem próximos da aposentadoria receberão um acréscimo de dez salários. (Dez., 2014).
O plano incluía o pagamento de um abono salarial de R\$ 8,5 mil por ano em troca do congelamento dos salários em 2015 e 2016 e PDV para 2,1 mil pessoas. (Dez., 2014).
Os funcionários da Y vão receber 40% do salário por tempo de serviço. Se um empregado trabalhou dez anos, por exemplo, ele ganhará dez vezes 40% do valor do salário ao deixar a empresa. Como incentivo adicional, os funcionários também vão receber dez salários ao se desligar do emprego. (Jun., 2005).
Na W, os empregados vão ganhar 40% do salário por tempo de serviço e mais incentivo de um salário para cada três anos trabalhados (a partir de 15 anos de serviço). Os trabalhadores com 18 anos de serviço, por exemplo, terão direito a dois salários ao aderir ao plano. (Jun., 2005).
O PDV garante pagamento de 40% do valor do salário por ano trabalhado, mais o pagamento adicional de R\$ 22.000, além das verbas rescisórias legais. (Nov., 2003).
Depois de muita negociação, o sindicato fechou um acordo que previa a abertura de um PDV (programa de demissão voluntária), demissão dos aposentados e flexibilização da jornada de trabalho em 15% com recomposição de renda. (Nov., 2001).

**Quadro 2: Formatos adotados pelas organizações para implementação do PDV.**

Fonte: elaboração das autoras, 2019.

No que diz respeito aos formatos adotados pelos PDVs, esses envolvem: recebimento de 10 ou 15 salários pagos em parcela única, a depender do tempo de trabalho, sem incidência de Imposto de Renda; recebimento de um valor x por funcionários dada a aceitabilidade da aderência ao programa; aos funcionários que tiverem próximo de se aposentar, terão um acréscimo de 10 salários; recebimento de 40% do salário por ano trabalhado; incentivo de um salário para cada três anos trabalhados (a partir de 15 anos), e para aqueles que tiverem na organização com 18 anos ou mais, terão direito a dois salários ao aderir ao plano; e pagamento de todas as verbas rescisórias legais.

#### 4.5 TIPOS DE MÃO DE OBRA AFETADA

O programa envolveu trabalhadores relacionados a todos os níveis hierárquicos, desde o operacional ao estratégico. No governo do Presidente Michel Temer, o PDV foi aplicado para: “tentar reduzir em cerca de R\$ 1 bilhão por ano as despesas com a folha de pagamento dos servidores do Poder Executivo.” (JUL., 2017). Além do governo, a FGV também fez cortes nos cargos de gerência: “corte de até 40% no número de funcionários terceirizados e comissionados e a redução no número de diretorias da Casa para sete.” (JUL., 2009). “Redução de 43% nos 662 cargos de chefia, que envolveram diretorias e assessorias.” (OUT., 2009).

Segundo a Caixa Econômica Federal, o PDV podia atingir funcionários agrupados em três categorias: escriturários, auxiliares de serviços gerais e empregados da carreira profissional (OUT., 2000). Os funcionários do nível operacional também foram acometidos pelo PDV, como os metalúrgicos, funcionários técnicos administrativos, empregados horistas (produção), operários de carga, dentre outros. Acerca dos metalúrgicos da empresa de elétrica e automação São Carlos o “PDV não foi direcionado para os 91 funcionários que trabalhavam no terceiro turno, mas sim a qualquer um dos 530 metalúrgicos da planta.” (NOV., 2001).

Além dos metalúrgicos da empresa São Carlos, a empresa DaimlerChrysler (dona da marca Mercedes-Benz), “demitiu hoje 206 funcionários administrativos e de apoio à produção na unidade de São Bernardo do Campo, no ABC paulista.” (OUT., 2002).

Desta forma, percebe-se que o PDV pode ser aderido por qualquer função ou cargo, a depender da especificidade de cada organização.

#### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa que se concentrou em analisar o discurso circulante na mídia jornalística acerca do Plano de Demissão Voluntária (PDV) foi atingido, e os resultados foram estruturados em temáticas distintas, como: Tipos de organizações, Motivos para adesão PDV, Formatos dos PDVs e Tipos de mão-de-obra afetada.

Com base no quantitativo de matérias jornalísticas, percebe-se que os maiores picos com base em número de notícias publicadas ocorreram nos anos de 2014, seguido de 2016, 2017 e 2001, e que os motivos para tal são instigados pela recessão/crise enfrentada pelo país.

No que diz respeito às organizações que implantaram o PDV, estas possuem tanto cunho privado quanto público, destacando-se as entidades públicas que foram as que mais aderiram aos planos com intuito de redução de custos ou renovação do quadro de pessoal. Acerca dos principais motivos para adesão ao PDV, emergiram: Crise, redução de custo, renovação dos quadros, motivos para adesão ao PDV e desastre ambiental.

Sobre os formatos adotados pelos PDVs, estes envolvem: recebimento de 10 ou 15 salários pagos em parcela única, a depender do tempo de trabalho, sem incidência de Imposto de Renda; recebimento de um valor x por funcionário dada a aceitabilidade da aderência ao programa; recebimento de 40% do salário por ano trabalhado; pagamento de todas as verbas rescisórias legais, dentre outras configurações.

Ressalta-se que qualquer tipo de mão de obra pode ser afetado pelo programa, considerando que há tantos cargos de gerência/chefia, quanto cargos de nível operacional, como metalúrgicos, técnicos administrativos, operários de carga, dentre outros.

As limitações da pesquisa se concentraram no fato de se ter analisado apenas um jornal. E como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se que outros estudos realizem investigações empíricas acerca do tema, a fim de investigar na prática como ocorreram a decisão, e adesão a tal programa.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: elaboração de trabalhos na graduação. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ASSUNÇÃO, A. Retrospectiva 2014 – um ano perdido para a economia e a indústria brasileiras. **Agência Indusnet FIESP**, 2014. Disponível em: <http://www.fiesp.com.br/noticias/retrospectiva-2014-um-ano-perdido-para-a-economia-e-a-industria-brasileiras/>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Ed. 70, 2011.

BELTRÃO, R.; ABRUCIO, F. L.; LOUREIRO, M. R. Reforma da burocracia pública e federalismo no Brasil: a experiência do programa de demissão voluntária nos governos estaduais. **RAP. Revista Brasileira de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 41, p. 113-144, 1998.

BRESSER-PEREIRA, L. C. **Crise econômica e reforma do Estado no Brasil**: para uma nova interpretação da América Latina. São Paulo, Editora 34, 1996.

CALDEIRA, C. Inscrições para o PIDV. **Revista Espaço Aberto**, 166, 2014. Disponível em: <<http://www5.usp.br/69729/abertas-inscricoes-para-o-programa-de-incentivo-a-demissaovoluntaria-pidv>>. Acesso em: 5 jan. 2018.

CALDAS, M. P. **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, 1998.

CALDAS, M. P. **Demissão**: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

CASTOR, B. V. J.; AGE, H. A. J. Reforma e contra-reforma: a perversa dinâmica da administração pública brasileira. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 32, p.97-111, nov/dez, 1988.

FENAE. **Perguntas e Respostas sobre o PDVE da Caixa**. 2017. Disponível em: <<http://www.fenae.org.br/portal/fenae-portal/noticias/confira-o-perguntas-e-respostas-sobreo-pdve-da-caixa.htm>>. Acesso em: 5 jan. 2018.

FERNANDO, H. B. F. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, São Paulo Jan./Apr., 2017.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PIB recua 3,6% em 2016 e fecha ano em R\$ 6,3 trilhões**, 2016. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2013-agencia-de-noticias/releases/9439-pib-recua-3-6-em-2016-e-fecha-ano-em-r-6-3-trilhoes.html>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **PIB avança 1,0% em 2017 e fecha ano em R\$ 6,6 trilhões.** 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/20166-pib-avanca-1-0-em-2017-e-fecha-ano-em-r-6-6-trilhoes.html>. Acesso em: 20 jul. 2018.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Contas Nacionais Trimestrais.** 2002. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/28032002pib.shtm>. Acesso em: 20 jul. 2018.

KLERING, L. R. **Análise do Significado do Programa de Demissões Voluntárias do Banco do Brasil.** Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.

LEME, P. R. S. P. **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, 2000.

LEME, P. R. S. P.; MAZZILLI, C. P. **Análise do Programa de Demissões Voluntárias no Banco do Brasil.** In: XXV ENANPAD, 2001, Campinas, SP. **Anais...** ENANPAD, 2001.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2004.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

MOURA, P. C. **A Crise do emprego:** uma visão além da economia. 3 ed. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa.** Petrópolis, Vozes, 2007.

PETROBRAS. **Nosso lucro no 1º trimestre de 2014 e o Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário - PIDV.** 2014. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-ados/nossolucro-no-1-trimestre-de-2014-e-o-plano-de-incentivo-ao-desligamento-voluntario-pidv.htm>. Acesso em: 5 jan. 2018.

PFEILSTICKER, Z. V. S. **Demissão voluntária:** passagem da estabilidade para as vulnerabilidades do mundo do trabalho. 298 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Sociais, Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SPINK, M. J. P. The Concept of Social Representations in Social Psychology. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.9, n. 3, p. 300-308, jul/sep, 1993.

TAVARES, M. C. Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. In: TAVARES, M. C.; FIORI, J. L. **Desajuste global e modernização conservadora.** São Paulo, Paz e Terra, 1993.

TEMER, A. C. R. P. Gêneros jornalísticos e a Análise de Conteúdo: um aporte brasileiro. In: Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 40, – Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, Curitiba – PR, **Anais...** Intercom, 2017.

TRIVINÕS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

WALTZ, I. Mídia Ninja e o Ethos profissional dos jornalistas: a ascensão da mídia livre sob a ótica da redação dos veículos de massa. **Mediação**, Belo Horizonte, v. 19, n.24, jan./jun, 2017.