

Planos de Demissão Incentivada/Voluntária - PDIVs em Empresas Públicas Federais: uma Análise Documental

Autoria

JOAO ALVES DE LIMA NETO - joaoalves.adm@gmail.com

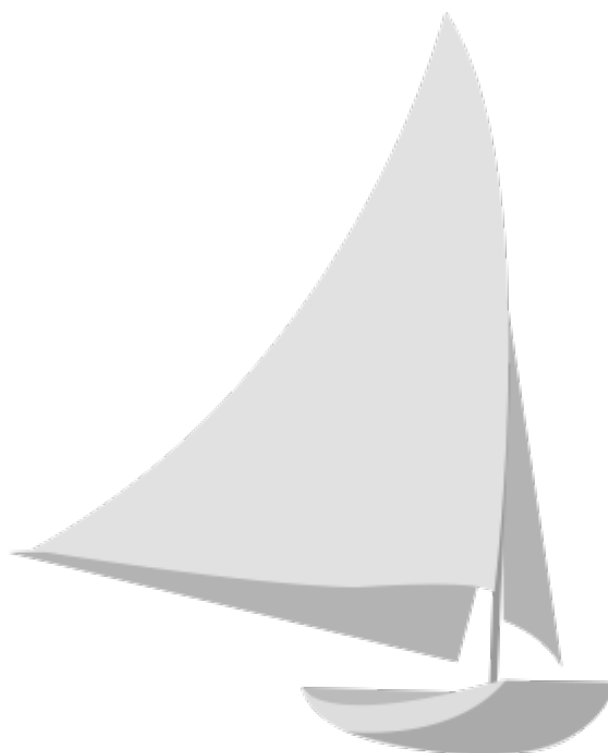
Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UECE - Universidade Estadual do Ceará

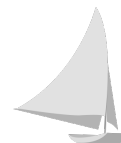
Francisco Roberto Pinto - roberto.pinto@uece.br

Prog de Pós-Grad em Admin - PPGA/UECE - Universidade Estadual do Ceará

Resumo

O estudo faz uma análise documental nos documentos de PDIVs para empresas públicas federais. O objetivo foi verificar, através de uma análise de lógica interna dos textos, quais são os conceitos-chaves presentes nos documentos, inclusive considerando similaridades e particularidades. Realizou-se uma pesquisa descritiva, em abordagem qualitativa, e uma análise documental com base no método proposto por Cellard (2012). A partir da pesquisa realizada, conclui-se que há cinco conceitos-chaves nos documentos, a saber: condições para elegibilidade, prazos para adesão e desligamento, compartilhamento do conhecimento do empregado, incentivo financeiro e incentivos sociais. Assim, verificou-se que a natureza normativa e jurídica de tais documentos garante uma similaridade nos formatos, porém sem perder a discricionariedade que as empresas têm para publicação de seus documentos. De fato, mesmo com a similaridade dos conceitos-chaves, há variações em fatores importantes tais: ordem de grandeza dos incentivos, formas de pagamento da indenização e formas de assistência médica.





Planos de Demissão Incentivada/Voluntária - PDIVs em Empresas Públicas Federais: uma Análise Documental

RESUMO

O estudo faz uma análise documental nos documentos de PDIVs para empresas públicas federais. O objetivo foi verificar, através de uma análise de lógica interna dos textos, quais são os conceitos-chaves presentes nos documentos, inclusive considerando similaridades e particularidades. Realizou-se uma pesquisa descritiva, em abordagem qualitativa, e uma análise documental com base no método proposto por Cellard (2012). A partir da pesquisa realizada, conclui-se que há cinco conceitos-chaves nos documentos, a saber: condições para elegibilidade, prazos para adesão e desligamento, compartilhamento do conhecimento do empregado, incentivo financeiro e incentivos sociais. Assim, verificou-se que a natureza normativa e jurídica de tais documentos garante uma similaridade nos formatos, porém sem perder a discricionariedade que as empresas têm para publicação de seus documentos. De fato, mesmo com a similaridade dos conceitos-chaves, há variações em fatores importantes tais: ordem de grandeza dos incentivos, formas de pagamento da indenização e formas de assistência médica.

Palavras-chave: Planos de demissão incentivada/voluntária. Empresas públicas federais. Análise documental.

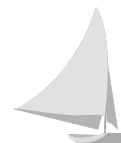
1 INTRODUÇÃO

A forma encontrada pelo Estado para materializar um enxugamento de pessoal em suas empresas públicas, com consequente redução de pessoas/despesas em seu quadro, tem sido o lançamento dos grandes Planos de Demissão Incentivada/Voluntária – PDIVs. Na União, quando se leva em conta o total de servidores ativos federais, incluindo estatutários e celetistas, de 1995 a 2018, o percentual de celetistas caiu de 11% para 4% (LOPEZ; GUEDES, 2018).

O fenômeno PDIV, para empregados públicos, é algo cíclico na administração pública brasileira. Para Franco (2001), também é uma forma de reduzir o desgaste político das grandes demissões convencionais resultantes de momentos de crise econômica. Brito e Aquino (2016) corroboram que o PDIV legitima de forma “amistosa” essa lógica de processo demissional de um grande contingente de trabalhadores. Suas aplicações têm surgido, historicamente, nos momentos de reforma e contrarreforma do Estado e/ou crises econômicas. Sua gênese, ou primeira aparição, remonta da terceira grande reforma administrativa no Brasil, a partir de 1995 (BRESSER-PEREIRA, 1996; PFEILSTICKER, 2008).

Desde 2014, diversas empresas públicas federais, incluindo as maiores em termos de faturamento, relevância social/econômica na sociedade brasileira e número de empregados, têm publicado documentos de PDIVs (algumas com nomenclaturas distintas, tais como PDVI – Programa de Demissão Voluntária Incentivado, PDI – Plano de Demissão Incentivada, PDISP – Programa de Desligamento Incentivado e de Sucessão Programada, PDA – Programa de Demissão Voluntária e Aposentadoria, PDV – Programa de Demissão Voluntária, PIAV – Plano de Incentivo à Aposentadoria Voluntária, PAQ – Plano de Adequação de Quadro, PID – Programa de Incentivo ao Desligamento, PDC – Plano de Desligamento Consensual). Neste estudo será adotada a nomenclatura PDIV ao se referir à prática estudada, adotando-a como sinônimo para as demais.

Algumas das principais empresas públicas que divulgaram planos são, a saber: Banco da Amazônia S.A – BASA, Banco do Nordeste do Brasil S.A – BNB, Casa da Moeda do Brasil



– CMB, Empresa Brasil de Comunicação S.A – EBC, Companhia Nacional de Abastecimento - CONAB, Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais - CPRM, Centrais Elétricas Brasileiras S.A – ELETROBRAS, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV, Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – (ECT) CORREIOS, Empresa Brasileira de Infraestrutura Aeroportuária – INFRAERO, Petróleo Brasileiro S.A – PETROBRAS, Banco do Brasil – BB, Caixa Econômica Federal - CAIXA e Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO (BRASIL, 2016).

De tal maneira, o objetivo geral do estudo é verificar quais são os conceitos-chaves dos documentos de PDIVs em empresas públicas federais através de uma análise documental. Há de se verificar, através de uma análise de lógica interna do texto dos documentos formais, analisando inclusive as similaridades e particularidades, o que a União estabelece como preponderante na redação final de tais documentos.

Em relação aos procedimentos metodológicos, a pesquisa se desenvolveu em uma abordagem qualitativa. A análise documental adotada é a preconizada por Cellard (2012). Quanto ao objetivo, a pesquisa é classificada como descritiva, visto que procura expor as características de um determinado fenômeno. Quanto aos meios, a pesquisa é considerada documental. (VERGARA, 2005; 2013).

2 PLANOS DE DEMISSÃO INCENTIVADA/VOLUNTÁRIA

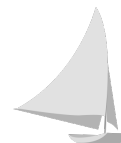
É necessário ponderar que a prática de demissões voluntárias/incentivadas começou a ser implantada no Brasil alinhada com as reformas de Estado, vinculadas à ideologia neoliberal, no sentido de que o tamanho do Estado deveria ser diminuído, mesmo que isso pudesse vir a diminuir, inicialmente, a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos (BRESSER-PEREIRA, 1996). Para Cunha (1999), o PDIV é uma variável importante no processo de privatização do Estado.

Conforme Pfeilsticker (2008), as práticas de demissão voluntária foram formatadas inicialmente nos países desenvolvidos. Consultorias assessoravam grandes empresas para conduzir tais processos. A França foi um dos principais países a adotar tal prática. Brito e Aquino (2016) consideram que Inglaterra e Estados Unidos foram os países onde a utilização dos PDIV primeiro se verificou. Cunha (1999) também relata que há registro dessa prática no Japão. Como se pode perceber, trata-se de uma ideia aplicável ao setor privado e em países desenvolvidos. O Brasil passou a internalizar essa agenda a partir das reformas neoliberais, conduzidas, principalmente, por Bresser-Pereira (1996; 2000).

Azevedo e Loureiro (2003) argumentam que as reformas de Estado no Brasil guardam profunda relação com as crises fiscais que o atingem. Corroboram ainda que redução de gastos públicos via corte de pessoal é uma política de reforma de cunho liberal. Os PDIVs foram as medidas de maior impacto inicial para a redução dos gastos com pessoal nos governos estaduais no tópico de reforma federativa proposto no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso - FHC, a partir de 1995 (ABRUCIO, 2005).

No Brasil, o primeiro registro de aplicação da prática do PDIV em uma empresa pública federal se deu no Banco do Brasil, em 1995. O banco possuía 130 mil funcionários, apontando 50 mil elegíveis. O processo foi bem direto: indenizou os 16 mil funcionários que se apresentaram voluntariamente para demissão. Naquele contexto, houve discussão jurídica para validar o quesito legalidade da prática (BRESSER-PEREIRA, 1996). Pfeilsticker (2008) apresenta, mais precisamente, o número de 13.388 funcionários demitidos através do PDIV pelo Banco, em 1995. Ainda conforme a autora, os “pacotes” oferecidos à época seguiam as bases dos países capitalistas avançados, considerando adaptações à realidade brasileira.

Bresser-Pereira (1996), na origem da aplicação da prática no Brasil, defendeu que essa modalidade de desligamento deveria ser aplicada como meio de operacionalizar o ajuste fiscal



então proposto, resolvendo diretamente os problemas fiscais dos estados, produzidos por excesso de quadro de pessoal. Para Pfeilsticker (2008), essa prática, na verdade, significou apenas uma nova forma de o Estado se impor como empregador. Vale ressaltar que, mesmo após diversos momentos distintos de aplicação, o intuito principal dos PDIVs ainda é facilitar o processo demissional de uma grande quantidade de trabalhadores, cortar custos e reduzir quadro de pessoal (SILVA; VIEIRA; BAIDEK, 2015).

Os PDIVs, aplicados isoladamente, como medida de enxugamento e modernização da máquina pública, não produzem mudanças duradouras como observado por Beltrão, Abrucio e Loureiro (1998) em outros momentos de grandes divulgações de tais planos. O que se deve analisar é a dinâmica de ciclo que Castor e Age (1998, p. 9) relataram: “o ciclo perverso de reforma e contrarreforma se repete monotonamente em nosso país e a médio ou longo prazo leva a máquina administrativa ao colapso, frustrando os esforços de modernização”.

A seguir tem-se a explicação do método de análise documental.

3 ANÁLISE DOCUMENTAL

A análise documental adotada obedece ao método proposto por Cellard (2012). A análise documental se fez necessária já que são os documentos oficiais produzidos pelas empresas que contém efetivamente os conceitos-chaves que se busca analisar neste estudo. Tal pressuposto obedece ao preconizado por Cellard (2012, p. 303): “A escolha das pistas documentais deve ser feita à luz do questionamento inicial”.

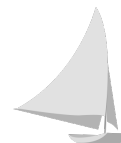
O método consiste em fornecer uma interpretação lógica dos documentos, considerando todas as partes da pesquisa: contexto social, autores, elementos da problemática (conceitos-chaves e lógica interna) e natureza do texto. A análise preliminar reunindo todas essas partes é que permite uma interpretação coerente por parte do pesquisador, tendo em conta, novamente, o questionamento inicial. No presente estudo são analisados os aspectos de conceitos-chaves e lógica interna do texto dos documentos.

Os documentos analisados são os PDIVs das empresas públicas que adotaram alguma forma de PDIV a partir de 2014, sendo divididas entre as que: disponibilizaram seus documentos de forma integral e transparente por livre decisão ou; responderam com o envio do documento para o autor, através de abertura de processo com base na Lei n. 12.527/2011 - Lei de Acesso à Informação – LAI. Tal lei refere-se ao direito de acesso a documentos oficiais no Brasil (BRASIL, 2011).

Foram gerados 13 pedidos de protocolos com solicitações de documentos para empresas públicas distintas. Todas foram feitas pelo autor no *e-sic* com base na LAI (BRASIL, 2011). As empresas que fazem parte, convém lembrar mais uma vez, são aquelas que obedeceram aos critérios descritos no parágrafo anterior. As empresas que atenderam as solicitações dentro dos prazos legais são, a saber: Casa da Moeda do Brasil – CMB; Companhia Nacional de Abastecimento – CONAB; Banco do Nordeste do Brasil – BNB; Companhia de Pesquisa de Recursos Minerais – CPRM; Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social – Dataprev; Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT; Empresa Brasil de Comunicação – EBC; Petróleo Brasileiro S.A – Petrobras e; Serviço Federal de Processamento de Dados – Serpro. Assim, são essas nove empresas que tiveram seus documentos verificados na análise documental.

O documento permite a compreensão social de um fenômeno. Conforme Mota, Mazza e Oliveira (2013, p. 73): “Os documentos oficiais destinam-se a serem lidos como declarações objetivas dos fatos”. Essa tal objetivação dos fatos é um dos recursos positivos (no aspecto positivista) da análise documental: a diminuição da influência do pesquisador sobre o objeto de estudo.

A natureza do texto dos PDIVs carrega um acentuado aspecto normativo, fato que não



é necessariamente surpreendente visto que essa própria natureza precisa obedecer ao princípio da impessoalidade (particularidades da forma/organização). Além disso, alguns documentos já se autodenominam “regulamento”. A autenticidade e confiabilidade do texto vem da própria fé pública que um documento produzido pelo Estado possui.

4 ANÁLISE DOS CONCEITOS-CHAVES

Os documentos em questão foram submetidos a uma análise de conceitos-chaves e de lógica interna do texto. Na medida em que vários documentos da mesma natureza foram analisados, houve por parte do pesquisador um cuidado na identificação do sentido dos termos empregados pelas empresas autoras. Os itens analisados obedeceram à recorrência de estruturas similares que tais tipos de documentos apresentam (CELLARD, 2012).

Foram identificados como termos fundamentais cinco itens para análise do fenômeno, a saber: condições para elegibilidade, prazos para adesão e desligamento, compartilhamento do conhecimento do empregado, incentivo financeiro e incentivos sociais. No entanto, o fato de esses termos estarem expressos nos documentos não quer dizer que não houve um encadeamento de ligações entre a questão de partida e as explicações produzidas pelo autor.

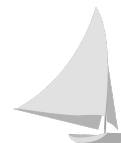
Um dos principais pontos de análise em documentos de PDIV, necessariamente presente em todos, refere-se ao conjunto de características que tornam o empregado de determinado empresa elegível (ou apto) para adesão. Geralmente, mas não em regra geral, envolvem questões previdenciárias e de aposentadoria. Muitas empresas optam por priorizar o desligamento dos empregados que já estão aposentados ou se encontram bem próximos do registro formal de aposentadoria no INSS. Além do fator aposentadoria, as empresas costumam tornar expressa uma idade mínima do empregado, bem como um tempo mínimo de trabalho dentro da empresa.

A CPRM, por exemplo, empresa responsável pelo serviço geológico do Brasil, requereu como condições: idade igual ou superior a 58 anos, no mínimo 20 anos de vínculo empregatício com a empresa e estar aposentado pelo INSS ou em condições de requerê-la (CPRM, 2017). Adoção similar feita pela EBC, onde os três critérios também se fizeram presente: idade igual ou superior a 53 anos; no mínimo 10 anos ou mais de exercício na EBC e estar aposentado pelo INSS (EBC, 2017). No caso do BNB, as três condições também foram exigidas, com a diferença de que caso o empregado não estivesse aposentado pelo INSS, contaria o fato de o mesmo apresentar as condições legais de requerer o benefício. O banco exigiu, no mínimo, 17 anos de contrato de trabalho e idade igual ou superior a 50 anos (BNB, 2017).

A CMB merece um breve destaque pois a empresa considerou os três critérios, porém apresentou a hipótese de escolha entre dois cenários: estar aposentado pelo INSS e pelo menos 10 anos de serviço ou no mínimo 30 anos de serviço e idade mínima de 49 anos (CMB, 2017). Mostrou-se uma forma singular de combinar o tempo de serviço com os outros dois critérios.

Por outro lado, a Dataprev e o Serpro desconsideraram o quesito idade como critério de adesão, privilegiando o tempo de vínculo com a empresa e a questão da aposentadoria. A Dataprev exigiu que o empregado estivesse já aposentado, com pelo menos 36 meses de vínculo laboral com a empresa, enquanto o Serpro definiu 15 anos como período mínimo de vínculo com a companhia, além da comprovação da aposentadoria (DATAPREV, 2014; SERPRO, 2016).

A ECT – Correios e a Conab são duas das empresas que também levaram em conta a questão da idade do empregado como critério de elegibilidade. Para os Correios, além da idade mínima de 55 anos na data do desligamento, o tempo de serviço na empresa, maior ou igual a 15 anos, era um dos critérios (CORREIOS, 2017). Já a Conab estabeleceu uma idade mínima de 56 anos. Porém, optou por priorizar o desligamento de aposentados pelo INSS ou em condições de aposentadoria, não sendo levado em conta o tempo de vínculo de trabalho



(CONAB, 2017).

A Petrobras, por outro lado, não utilizou nenhum desses três critérios. A empresa estabeleceu que qualquer empregado, ativo ou aposentado, de qualquer idade e de qualquer tempo de serviço na empresa poderia solicitar sua adesão e consequente desligamento (PETROBRAS, 2016).

Outro fator obrigatório nos documentos são os prazos para inscrição/adesão e desligamento definitivo. O Serpro ofertou como prazo inscrições abertas para adesão de 27/01/16 até 10/03/2016, ou seja, aproximadamente 40 dias (SERPRO, 2016). A Conab considerou o prazo de 11/10/16 a 18/11/16, no primeiro momento, depois reabrindo-o de 12/04 a 18/04/2017, também pouco mais de 40 dias (CONAB, 2017). O mesmo ocorreu com a CPRM que ofertou de 17/02/2017 a 31/03/2017, a Dataprev que ofereceu de 01/12/2014 a 15/01/2015 e a EBC que ofertou 36 dias corridos (CPRM, 2017; DATAPREV, 2014; EBC, 2017). Observa-se que as empresas, dentro desse padrão, trabalharam com prazos que variam entre 35 e 45 dias.

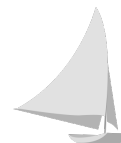
No caso do BNB, dois prazos são distintos e igualmente importantes. Havia o prazo para manifestação de interesse não vinculante ao PID, 05/07 a 14/07/2017 e o prazo para adesão efetiva, após a divulgação da lista dos empregados aptos, de 24/07 a 28/07. Na prática, somados, os prazos não passaram de 15 dias (BNB, 2017). A CMB apresentou, também, um prazo que pode ser considerado curto, 16 dias: 05 a 21/07/2017 (CMB, 2017).

O padrão ocorrido nos prazos para adesão se repete, em alguns casos, quanto ao desligamento. O Serpro, por exemplo, estabeleceu o prazo de 12 meses, de março/2016 a fevereiro/2017, sendo do empregado a prerrogativa da escolha do mês de preferência para desligamento (SERPRO, 2016). Da mesma forma, a Conab também adotou tal política: período de desligamento de 12 meses (16/01 a 18/12/2016) e possibilidade de escolha por parte do empregado (CONAB, 2017). No caso da Dataprev, por outro lado, só foi estabelecido o prazo inicial para desligamento, a partir de 01/03/2015 (DATAPREV, 2014). Já os Correios definiram que a distribuição do desligamento seria promovida gradativamente, observando critérios de folha de pagamento e a autonomia das unidades regionais. Esse cronograma de desligamento durou cinco meses, mesmo prazo de vigência do PDI (CORREIOS, 2017).

A EBC apresentou um prazo corrido de 55 dias corridos para desligamento, obedecendo um intervalo médio entre os três grupos de desligamento definidos pela empresa (EBC, 2017). A prática de divisão dos desligamentos em grupos também foi adotada pela CMB. A companhia definiu 4 grupos divididos entre as datas de 31/07 a 10/11/17 (CMB, 2017). O BNB forneceu a possibilidade de negociação entre o empregado e o gestor da unidade, desde que o prazo estivesse entre o 16º e o 45º dia corrido, contados da data de adesão do empregado após sua contemplação efetiva (BNB, 2017). A CPRM apresentou o maior prazo para desligamento, dentre as empresas analisadas: 30/04/2017 a 31/10/2018. (CPRM, 2017).

No caso da Petrobras, a companhia apresentou um prazo de quase quatro meses para adesão, de 11/04/16 a 31/08/16. Embora a companhia tenha expressado que o seu principal objetivo, além de reduzir custos de pessoal, seria desligar o maior número de funcionários no menor prazo possível, esse prazo mais extenso guarda relação com a prerrogativa que a empresa teve no processo de definir a data de desligamento dos funcionários e com a conclusão do plano de ação do conhecimento. A empresa estabeleceu de 16/06/2016 a 23/05/2017 como datas possíveis para desligamento (PETROBRAS, 2016).

Das empresas analisadas, seis exigiram a construção de um plano de ação para transmissão de conhecimento, e consequente transição entre os empregados aderentes e os que permaneceram trabalhando nas companhias. A CPRM, principalmente, em virtude de sua natureza de pesquisa científica, bem como a exigência que as atividades de geologia e mineração requerem para a maturação desse conhecimento científico gerado, foi a empresa que forneceu maior tempo para essa transição. Além disso, incorporou o termo “sucessão programada” ao título de seu PDIV para reforçar esse procedimento (CPRM, 2017).



O “plano de sucessão e repasse do conhecimento” foi considerado um instrumento de planejamento para atenuar a perda de conhecimento natural com a saída dos empregados mais experientes. As exigências do plano, com base em um mapeamento de “criticidade” dos projetos em andamento, consideraram três fatores principais: indicação e preparação do substituto, compartilhamento formal de conhecimento técnico e auxílio na definição do cronograma de desligamento (CPRM, 2017).

Com a inclusão da participação efetiva do gestor na validação do plano, a empresa definiu que se não fossem cumpridas todas as ações acordadas até a data do desligamento, o empregado não faria jus às indenizações previstas no programa. Mesma estratégia adotada por Conab, CMB, EBC e Petrobras (CMB, 2017; CONAB, 2017; EBC, 2017; PETROBRAS, 2016).

Na Conab o enfoque se deu no aspecto processual. O plano deveria conter, sobretudo: as atividades e rotinas executadas; os conhecimentos e habilidades necessários para desempenhar o trabalho executado; os registros físicos e eletrônicos dos documentos relacionados e; a rede de relacionamento internos e externos que facilitam a realização do trabalho (CONAB, 2017).

O BNB seguiu a mesma linha da Conab. O enfoque foi no impedimento da descontinuidade das atividades e serviços prestados. Em um compromisso entre gestor e empregado deveria ser criado um “plano de transferência de atividades (PTA), focando nos conhecimentos, registros físicos e eletrônicos, redes e relacionamentos e a troca de experiência entre os funcionários. O plano não foi considerado obrigatório; houve caso de dispensa e imediata liberação (BNB, 2017).

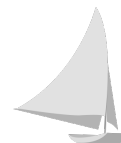
A Petrobras foi a empresa que exigiu maior profundidade e robustez nesse aspecto. O “plano de ação de gestão do conhecimento” requereu, primordialmente e de maneira obrigatória, a elaboração de um inventário de conhecimento. Foi criado um comitê de gestão do conhecimento responsável por planejar e validar o plano junto aos gestores imediatos e os empregados aderentes. A companhia também determinou o encerramento de todas as ações desse plano, validadas pelo comitê, até 10 dias antes do desligamento, como prerrogativa para o pagamento das indenizações previstas (PETROBRAS, 2016).

O incentivo financeiro é, sem dúvida, com base na análise dos referidos textos, o fator que as empresas mais realçam e detalham. Foram identificadas diferentes maneiras de realizar o pagamento da indenização pecuniária, porém, na maioria dessas empresas, a variável tempo de trabalho na empresa guarda relação direta com o acréscimo no valor a ser recebido na rescisão. Além disso, não existiu uma única maneira de pagamento desse valor pecuniário.

Empresas como CPRM, BNB, CMB, EBC, Petrobras e Dataprev optaram pelo pagamento em parcela única no momento do desligamento (do efetivo término/rescisão do contrato de trabalho). Essa é a forma mais comum e tradicional de pagamento do incentivo financeiro (PFEILSTICKER, 2008).

O incentivo financeiro ofertado pela CPRM foi o pagamento de 55% da remuneração fixa do empregado por ano de trabalho, limitado a 35 anos, com um piso de R\$ 50 mil reais e um teto de R\$ 350 mil reais (CPRM, 2017). O BNB, por outro lado, concedeu o valor de 15 salários brutos contratuais do empregado a título de indenização de desligamento, garantindo um piso de R\$ 50 mil reais e um teto de R\$ 400 mil reais (BNB, 2017). A EBC estabeleceu 24 salários mensais do empregado, desde que limitado ao valor máximo de R\$ 10 mil (teto de R\$ 240 mil) (EBC, 2017).

O caso da CMB é bem específico pois o fato de a empresa pagar a indenização equivalente a 40% do saldo do valor do FGTS, faz que a realidade indenizatória de cada empregado se torne ainda mais peculiar em termos de comparativo com os demais colegas. Mesmo assim, a empresa também definiu um piso de R\$ 30 mil reais e um teto de R\$ 200 mil reais (CMB, 2017).



A Petrobras criou uma fórmula matemática, para o pagamento da indenização fixa, que envolveu a soma do tempo de companhia, em anos completos, com a idade do empregado divididos por 2 e multiplicado pelo salário básico. Dessa fórmula, representada pela equação $[(A + B)/2] \times SB$, surge um valor que teve R\$ 211 mil como piso e R\$ 706 mil como teto (PETROBRAS, 2016). A Dataprev teve a forma de pagamento mais simples e direta. A empresa definiu como indenização, a ser paga também em uma única vez, o valor de 15 remunerações do empregado, independentemente da quantidade de anos de serviços prestados à empresa, desde que respeitasse o tempo de elegibilidade, limitado ao valor de R\$ 168 mil reais (DATAPREV, 2014).

No entanto, foram identificadas nesse escopo de estudo, três empresas que não realizaram pagamentos das indenizações dos empregados em parcela única. Serpro, Conab e Correios optaram por oferecer o incentivo financeiro com pagamento parcelado. No caso do Serpro, o cálculo contemplou o pagamento de sete remunerações efetivamente pagas pela empresa, sendo a 1ª parcela, equivalente a três remunerações, paga 90 dias após o desligamento e a 2ª parcela, equivalente a quatro remunerações, quitada 180 dias após o desligamento (SERPRO, 2016).

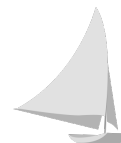
A Conab elaborou um cronograma de desembolso minucioso em que o empregado teria direito a receber parcelas referentes ao seu desligamento por 60 meses. A base de cálculo adotada foi a remuneração bruta do empregado. No primeiro ano (12 parcelas), após o desligamento, as parcelas correspondiam a 70% da remuneração; no segundo ano, a 65%; no terceiro ano, a 60%; no quarto ano a 55% e, por fim, 50% no quinto ano (CONAB, 2017).

O incentivo financeiro mais diluído em termos de prazo e valor foi o ofertado pelos Correios. A empresa, assim como a Petrobras, definiu uma fórmula que também levou em conta o tempo de serviço na empresa e a idade do empregado, denominando-a “incentivo financeiro diferido – IFD”. O IFD consistiu na multiplicação da média aritmética das últimas 60 remunerações do empregado pelo tempo de serviço, limitado a 35 anos, dividido por 100: $IFD = (BC \times TS)/100$. No entanto, o que mais tornou o incentivo financeiro dessa empresa distinto dos outros, foi a forma de pagamento. O empregado aderente ao PDIV dos Correios passou a receber sua indenização em 96 parcelas mensais, sendo cada uma igual ao cálculo do IFD (CORREIOS, 2017).

Os incentivos sociais compõem, logo após o incentivo financeiro, outra categoria que as empresas detalharam de maneira minuciosa. Dentro desses incentivos, a manutenção do plano de saúde/assistência médica é o que mais se destaca. Nos documentos analisados, foram encontradas três formas distintas de lidar com o tema: manutenção do plano de saúde/assistência médica nas mesmas condições de empregado apenas por um período; manutenção em definitivo e; ajuda de custo em valor pecuniário. Os Correios, todavia, foram a única empresa que não ofertou expressamente esse atrativo (CORREIOS, 2017).

A Petrobras manteve as mesmas condições de atendimento e assistência médica, desde que essa fosse, obviamente, a opção do empregado que se desligou da empresa. Assegurou a manutenção da assistência médica para os empregados aposentados desligados e seus dependentes. Porém, para os não aposentados, o prazo máximo de permanência foi de 24 meses (PETROBRAS, 2016).

Dataprev, CPRM, CMB e Serpro formam, por outro lado, o grupo de empresas que ofereceu a manutenção da assistência médica por um período determinado. A Dataprev ofereceu pagamento do plano de saúde durante um período de 12 meses após o desligamento, desde que o empregado tivesse feito a opção pela manutenção (DATAPREV, 2014). Serpro, CMB e CPRM ofereceram 60 meses de manutenção, porém em condições diferentes. No caso do Serpro e da CMB, nos 60 meses seguintes ao desligamento, a participação da empresa foi mantida no custeio da mensalidade, nos mesmos moldes em que participavam na condição de ativos (CMB, 2017; SERPRO, 2016). A CPRM, em contrapartida, apresentou um cronograma



regressivo de participação no custeio da assistência médica dos empregados: nos dois primeiros anos, 70%; no terceiro ano, 60%; no quarto ano, 50%; no quinto ano, 30%. A partir do sexto ano, a manutenção ou não do vínculo do ex-empregado com a seguradora de saúde não teria nenhuma participação da empresa (CPRM, 2017).

Por fim, a Conab foi a única empresa, dentre as analisadas, que optou por oferecer uma ajuda de custo em dinheiro destinada às despesas com assistência médica e plano de saúde. Ao ex-empregado aderente houve uma indenização no valor de R\$ 1.100 por um período de 60 meses, destinadas a esse fim (CONAB, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou analisar os cinco conceitos-chaves nos documentos de PDIVs de empresas públicas federais conforme o modelo de análise documental proposto por Cellard (2012).

Os achados da pesquisa permitem inferir que a natureza normativa e jurídicas dos planos fazem com que a variação dos formatos nos documentos entre as empresas seja muito pequena. Porém, mesmo com estruturas bem semelhantes, há uma grande variação na lógica interna (ordem de grandeza dos incentivos, por exemplo) dos conceitos-chaves como se viu na análise. A análise documental permitiu esse tipo de constatação. Assim, foi possível verificar que a natureza normativa e jurídica de tais documentos garante uma similaridade nos formatos, mas sem perder a discricionariedade que as empresas têm para publicação de seus documentos. De fato, verifica-se, mesmo com a similaridade dos conceitos-chaves, variações em fatores importantes tais como: ordem de grandeza dos incentivos, formas de pagamento da indenização, modelos de transmissão de conhecimento e formas de assistência médica.

Além disso, nota-se que tal padrão pode ser orientação da própria União Federal, através de suas diretrizes apresentadas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – SEST. A experiência em outras rodadas de aplicação da prática é utilizada como conhecimento adquirido.

Como fatores limitantes, vale ressaltar a ocorrência de empresas que não disponibilizaram seus documentos, mesmo com recursos interpostos em 1ª e 2ª instâncias pelo autor na via administrativa. Banco do Brasil, Caixa e BASA evocaram dispositivos legais acerca da natureza de sigilo das informações. Assim, não por opção do autor, tais bancos não foram analisados na pesquisa.

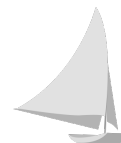
Ademais, pode-se apontar como sugestão para estudo futuro uma análise documental contemplando os demais itens que Cellard (2012) propõe, além dos conceitos-chaves. São eles, a saber: contexto social global e autores.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, L. F. A coordenação federativa no Brasil: a experiência do período FHC e os desafios do governo Lula. **Revista sociologia e política**, Curitiba, ano 24, p. 41-67, jun. 2005.

AZEVEDO, C. B. de; LOUREIRO, M. R. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público - RSP**, Brasília, ano 54, n. 1, jan.mar, 2003.

BANCO DO NORDESTE. **Regulamento do Programa de Incentivo ao Desligamento (PID)**, 2017.



BELTRÃO, R. E. V.; ABRUCIO, F. L.; LOUREIRO, M. R. Reforma da burocracia pública e federalismo no Brasil: a experiência do programa de demissão voluntária nos governos estaduais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 6, p.113-144, nov/dez. 1998.

BRASIL. Caderno de práticas de gestão de pessoas das empresas estatais federais. **Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão – MPOG/Departamento de Coordenação e Governança das Empresas Estatais – DEST**. Brasília, 2016. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/assuntos/empresas-estatais/publicacoes/dest_pratica-de-gestao-de-pessoas.pdf/@download/file/DEST_pratica%20de%20gestao%20de%20pessoas.pdf. Acesso em: 23 abr. 2017.

BRASIL. Lei n. 12.527, de 18 de novembro de 2011. **Regulamentação do acesso à informação previsto no inciso XXXIII do art. 5º da Constituição Federal; e outras providências**. Brasília, 2011. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/L12527.html. Acesso em: 30 jun. 2017.

BRESSER-PEREIRA, L.C. A reforma gerencial do Estado de 1995. **Revista de Administração Pública – RAP**. Rio de Janeiro, ano 34, v. 4, p. 7-26, jul/ago. 2000.

BRESSER-PEREIRA, L.C. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 1, jan./abr. 1996.

BRITO, N. D; AQUINO, C. A. B. Planos de demissão voluntária: reflexos sobre a relação indivíduo-trabalho. **Revista de psicologia**, Fortaleza, v. 7, n.1, p.38-50, jan./jun. 2016.

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. 1998.

CELLARD, A. **A análise documental**. In: POUPART, J. *et al.* A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos. p. 295-316, 3. ed. Petrópolis: Vozes. 2012.

CMB. **Regulamento Plano de Desligamento Voluntário – PDV**, 2017.

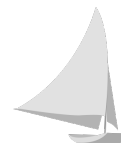
CONAB. **Plano de demissão voluntária – PDV 2016**. Regulamento aprovado na 1.295ª REDIR, 11 abr. 2017.

CORREIOS. **Regulamento – Plano de Desligamento Incentivado – PDI/2017**. Jan. 2017.

CPRM. **Programa de desligamento incentivado e de sucessão programada – PDISP**, 2017.

CUNHA, E. G. **Análise da dicotomia sofrimento e prazer em um programa de demissão voluntária**, 1999. Dissertação (mestrado) – Curso de Administração, Administração pública, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

DATAPREV. **Programa de Desligamento Incentivado – Resolução 3342/2014**, 2014.



EBC. **Regulamento – Plano de Demissão Voluntária – Deliberação DIREX nº 40/2017**, 2017.

FRANCO, D. O. J. Mercado de trabalho e programas de demissão voluntária no setor público: Impactos do poder de mercado das firmas e da informação assimétrica contra elas. In: Encontro Nacional De Economia, 29, Salvador, 2001. **Anais do Encontro**. Salvador: Anpec, 2001. p.01-21. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2001/artigos/200106210.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2017.

LOPEZ, F; GUEDES, E. Atlas do Estado brasileiro: uma análise multidimensional da burocracia pública brasileira em duas décadas (1995-2016). **Atlas do Estado brasileiro**, p. 2-44, 2018.

MOTA, M.; MAZZA, A. C. A.; OLIVEIRA, F. C. Uma análise dos relatórios de sustentabilidade no âmbito ambiental do Brasil: sustentabilidade ou camuflagem? **Base - Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 10, n. 1, p.69-80, mar. 2013.

PETROBRAS. **Programa de incentivo ao desligamento voluntário – PIDV 2016. Regulamento do processo**, 2016.

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

SERPRO. **Ações de preparação para aposentadoria – APA**. Módulo Incentivo – Edital 2016, 2016.

SILVA, O. L; VIEIRA, A. J; BAIDEK, A. C. R. Para além do fim do arco-íris: motivações e consequências da adesão ao plano de demissão voluntária. **Revista de Carreiras e Pessoas – ReCaPe**, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 270-281, mai/jun/jul/ago. 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.