



Investigação Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas 2

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

Atena
Editora

Ano 2019

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

**Investigação Científica nas Ciências
Humanas e Sociais Aplicadas**
2

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Lorena Prestes e Geraldo Alves

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

I62 Investigação científica nas ciências humanas e sociais aplicadas 2
[recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. –
Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Investigação
Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas; v. 2)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-268-5

DOI 10.22533/at.ed.685191604

1. Ciências sociais aplicadas. 2. Humanidades – Pesquisa –
Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série.

CDD 370.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Os artigos organizados neste livro retratam o objetivo proposto de demonstrar resultados de pesquisas que envolvam a investigação científica nas áreas da Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, sobretudo, que envolvam particularmente a educação, a administração e o direito.

O livro “Investigação Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas” está organizado em 03 volumes. Este 2º volume reúne um total de 24 artigos, sendo na 1ª parte, 10 artigos voltados especificamente para as Ciências Humanas, com destaque especial à educação e tecnologias, história, políticas públicas para a educação, estudos de casos, uso da internet na educação e saúde docente.

E na 2ª parte, voltada às Ciências Sociais Aplicadas, temos 10 artigos que irão discutir temas como consultorias, gestão de clima organizacional, formação de empreendedores, estudos de casos, tecnologia e empreendimento, marxismo, turismo e Libras, seguidos por mais 04 artigos que apresentam debates e resultados dentro do contexto jurídico com temas como a análise da legislação trabalhista e do Código de Ciência, Tecnologia e Inovação, discussão sobre a linguagem jurídica e politização do judiciário.

Os textos são um convite a leitura e reúnem autores das mais diversas instituições de ensino superior do Brasil, particulares e públicas federais e estaduais, distribuídas entre 10 estados, com destaque para as regiões norte e nordeste, que mais contribuíram neste 2º volume.

Assim fechamos este 2º volume do livro “Investigação Científica nas Ciências Humanas e Sociais Aplicadas” e esperamos poder contribuir com o campo acadêmico e científico, socializando resultados de pesquisas e inovações e dando continuidade a disseminação do conhecimento.

Boa leitura!

Willian Douglas Guilherme

CAPÍTULO 1	1
A BIBLIOTECA NAS ESCOLAS PÚBLICAS DE PORTO VELHO (RO): CONDIÇÕES DE INSTALAÇÃO E FUNCIONAMENTO	
<i>Zillanda Teixeira Rodrigues Stein</i>	
<i>Kétila Batista da Silva Teixeira</i>	
<i>Jussara Santos Pimenta</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916041	
CAPÍTULO 2	10
ANÁLISE DA EFICIÊNCIA NOS GASTOS PÚBLICOS COM EDUCAÇÃO FUNDAMENTAL NOS COLÉGIOS MILITARES DO EXÉRCITO EM 2014	
<i>Tarso Rocha Lula Pereira</i>	
<i>Gilberto Magalhães da Silva Filho</i>	
<i>Marke Geisy da Silva Dantas</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916042	
CAPÍTULO 3	27
FILOSOFIA DA CIÊNCIA, CURRÍCULO E FORMAÇÃO DOCENTE NA ÁREA DE CIÊNCIAS NATURAIS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO	
<i>Januário Rosendo Máximo Júnior</i>	
<i>Meirecele Calíope Leitinho</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916043	
CAPÍTULO 4	36
DOCÊNCIA E TECNOLOGIAS DIGITAIS: DESENVOLVIMENTO DE MATERIAIS AUTORAIS DIGITAIS EDUCACIONAIS	
<i>Gabriela Teles</i>	
<i>Thayana Brunna Queiroz Lima Sena</i>	
<i>João Ítalo Mascena Lopes</i>	
<i>Paloma Lopes de Melo</i>	
<i>Robson Carlos Loureiro</i>	
<i>Luciana de Lima</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916044	
CAPÍTULO 5	46
AS CAMADAS DE MEMÓRIA DO CAMPUS DA ESDI E SEUS ANTECEDENTES	
<i>Romulo Augusto Pinto Guina</i>	
<i>Karolyne Linhares Longchamps Fonseca</i>	
<i>Yasmin Machado Oliveira</i>	
<i>Aline d'Able de Barros</i>	
<i>Fafaella Vieira Cardoso</i>	
DOI DOI 10.22533/at.ed.6851916045	
CAPÍTULO 6	61
O CONTEXTO DAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E APRENDIZAGEM DA DOCENCIA NA HORA-ATIVIDADE DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL	
<i>Maria Zenilda Costa</i>	
<i>Karine Kévine da Rocha Sousa</i>	

Lara Crisley Alves Domingues

DOI 10.22533/at.ed.6851916046

CAPÍTULO 7 75

O USO DO FACEBOOK COMO FERRAMENTA DE ENSINO. EXPERIÊNCIAS DA MONITORIA DE REDAÇÃO PUBLICITÁRIA I E II

Clara Larissa Sales Maia

Ítalo Antônio Gonçalves Oliveira

Nicacio Ramon Braga Lira

Claudio Henrique Nunes de Sena

DOI 10.22533/at.ed.6851916047

CAPÍTULO 8 79

DA DECADÊNCIA À REQUALIFICAÇÃO DO PARIS N' AMÉRICA

Rafaela Guimarães Espinheiro

Simone de Nazaré Dias Pena Lima

DOI 10.22533/at.ed.6851916048

CAPÍTULO 9 85

AXÉ ABASSÁ DE OGUM: O CULTO A OXUM E A LAGOA DO ABAETÉ

Caroline Stender Moraes Santana

Fernanda Reis Pereira Santos

DOI 10.22533/at.ed.6851916049

CAPÍTULO 10 102

SAÚDE MENTAL DO PROFESSOR NO BRASIL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA

Estefanni Mairla Alves

Ruth Maria de Paula Gonçalves

Antônio Dario Lopes Junior

DOI 10.22533/at.ed.68519160410

PARTE II - CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

CAPÍTULO 11 118

A INVESTIGAÇÃO APRECIATIVA COMO FUNDAMENTO PARA A CONSULTORIA INTERNA

Ana Sara Leite Santos

DOI 10.22533/at.ed.68519160411

CAPÍTULO 12 130

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NA GESTÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA ONG

Joema Vitória Rêgo Rocha

Francisca Fabiana Menezes Lira

DOI 10.22533/at.ed.68519160412

CAPÍTULO 13 138

MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL – MEI: A FORMALIZAÇÃO DOS EMPREENDEDORES DO COMPLEXO ARTESANAL DE AQUIRAZ-CE

Francisco Sávio de Oliveira Barros

Jéssica Maria Chaves Menezes

DOI 10.22533/at.ed.68519160413

CAPÍTULO 14	151
COOPTANDO GESTÃO NA QUALIDADE DE VIDA: ECOEFICIÊNCIA COLABORATIVA NO AMBIENTE DE TRABALHO	
<i>Arnaud Velloso Pamponet</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160414	
CAPÍTULO 15	167
GESTÃO DAS AÇÕES EM ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO NA ONG POSTO DE PUERICULTURA SUZANE JACOB	
<i>Bruna Renata de Lima Gomes</i>	
<i>Marcela Lima do Nascimento</i>	
<i>Maria Carolina Araújo Rizzi</i>	
<i>Mara Águida Porfírio Moura</i>	
<i>Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160415	
CAPÍTULO 16	177
INTENÇÃO DE USO DE APLICATIVOS E A GERAÇÃO DE VALOR: INOVANDO NO RAMO DE LAVANDERIAS DOMÉSTICAS	
<i>Danilo Augusto de Souza Machado</i>	
<i>Rodrigo Lopes Nabarreto</i>	
<i>Luiz Silva dos Santos</i>	
<i>Debora Mendonça Monteiro Machado</i>	
<i>Leonel Cezar Rodriguez</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160416	
CAPÍTULO 17	196
A TEORIA DO IMPERIALISMO MARXISTA DE LENIN NO CAPITALISMO DO SÉCULO XXI	
<i>Sinedei de Moura Pereira</i>	
<i>Alexandre Silva de Lima</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160417	
CAPÍTULO 18	205
O PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PIDV) DOS EMPREGADOS DA PETROBRÁS NO CENÁRIO DAS EMPRESAS ESTATAIS BRASILEIRAS (2014 - 2017)	
<i>Beatriz Stefani Rosa de Moura</i>	
<i>Gerusa Coutinho Ramos</i>	
<i>Nathalia Carvalho de Lima Pessoa</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160418	
CAPÍTULO 19	220
TURISMO DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO: A IMPORTÂNCIA DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS) PARA A HOTELARIA CARIOCA	
<i>Erika Conceição Gelenske Cunha</i>	
<i>Cícera Olinta da Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160419	

CAPÍTULO 20	240
GERAÇÃO Z E BABY BOOMERS: COM QUANTAS PEÇAS JEANS SE FAZ UM GUARDA-ROUPA?	
<i>Onnara Custódio Gomes</i>	
<i>Livia Lopes Custódio</i>	
<i>Thelma Valeria Rocha</i>	
<i>Vivian Iara Strehlau</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160420	
CAPÍTULO 21	246
(DE)FORMAS NO SISTEMA JURÍDICO TRABALHISTA COM O ADVENTO DA LEI 13.467/17: ANOTAÇÕES CRÍTICO-ANALÍTICAS PAUTADAS NA RELAÇÃO CAPITAL VERSUS TRABALHO	
<i>Luana da Silva Dias</i>	
<i>Betânea Moreira de Moraes</i>	
<i>Pedro Hiago Santos Marques</i>	
<i>Francisco Ayslan Regino da Silva</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160421	
CAPÍTULO 22	260
A LINGUAGEM JURÍDICA COMO BARREIRA AO EFETIVO ACESSO À JUSTIÇA: A NECESSIDADE DE APROXIMAÇÃO DA POPULAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO POR MEIO DE AÇÕES AFIRMATIVAS	
<i>Luís Henrique Bortolai</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160422	
CAPÍTULO 23	273
A POLITIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO BRASILEIRO E SUAS CONFLUÊNCIAS SOB O PRISMA DA PEC DA BENGALA	
<i>Vinicius Araújo Silva</i>	
<i>Michelle Asato Junqueira</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160423	
CAPÍTULO 24	289
O CÓDIGO DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO: AS INTERPRETAÇÕES JURÍDICAS POSSÍVEIS PARA OS AMBIENTES DE INOVAÇÃO BRASILEIROS DE NATUREZA PÚBLICA	
<i>Carolina Leite Amaral Fontoura</i>	
DOI 10.22533/at.ed.68519160424	
SOBRE O ORGANIZADOR	311

O PROGRAMA DE INCENTIVO AO DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO (PIDV) DOS EMPREGADOS DA PETROBRÁS NO CENÁRIO DAS EMPRESAS ESTATAIS BRASILEIRAS (2014 - 2017)

Beatriz Stefani Rosa de Moura

Centro Universitário FMU, Ciências Atuariais
Escola de Negócios e Hospitalidade; São Paulo –
SP

Gerusa Coutinho Ramos

Centro Universitário FMU, Ciências Atuariais
Escola de Negócios e Hospitalidade; São Paulo –
SP

Nathalia Carvalho de Lima Pessoa

Centro Universitário FMU, Ciências Atuariais
Escola de Negócios e Hospitalidade
São Paulo – SP

RESUMO: No Brasil, em período de crise, emerge a discussão sobre a execução de programas de demissão voluntária de empregados em empresas estatais para reduzir gastos. Os deveres trabalhistas das estatais com os empregados e as vantagens pós-emprego entram na contabilidade como um passivo atuarial. O objetivo da pesquisa é estudar o Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV) da Petrobrás e os efeitos no passivo atuarial da empresa (2014 a 2017). A metodologia é composta por uma revisão bibliográfica dos seguintes trabalhos: Petrobrás (2017); AMBEP (2016); Passos (2013) e Rego; Marques (2001). A pesquisa é descritiva, com dados quantitativos, dos resultados financeiros e atuariais dos relatórios da Petrobrás, referentes

ao número de desligamentos de empregados e as obrigações atuariais. Os resultados da pesquisa demonstram que a Petrobrás executou o PIDV para reduzir despesas, ao aumentar o número de desligamentos de funcionários em 2016 e 2017, porém o passivo atuarial da empresa aumentou, com perspectiva de redução no longo prazo.

PALAVRAS-CHAVE: Empresas Estatais. Demissão Voluntária. PIDV. Passivo Atuarial.

ABSTRACT: In times of crises in Brazil emerge the need to discuss a program on state companies to reduce the expenses through the execution of a voluntary resignation project. The company's labor duties to the employees and the advantages post work will be analysed with actuarial liability. The aim of this research is to study the Incentive Program of Voluntary Resignation fulfilled at Petrobrás and examine the effects on the actuarial liability of the company from 2014 to 2017. The Methodology is composed by a bibliographic review from the following studies: Petrobrás (2017); AMBEP (2016); Passos (2013) e Rego; Marques (2001). It is a descriptive research with quantitative data from the financials and actuarial report results of Petrobrás reference to the number of resigned employees and actuarial liability. Is shown at the conclusion of this work that Petrobrás executed the PIDV to reduce the outgoing in 2016 and

2017, however it also shows an increase on the company actuarial liability with the perspective to reduce in a long term plan.

KEYWORDS: State Company. Voluntary Resignation. PIDV. Actuarial Liabilities.

1 | INTRODUÇÃO

A conjuntura econômica no Brasil apresenta uma recessão, desde 2015, com uma leve recuperação do Produto Interno Bruto (PIB) em 2017. O cálculo atuarial das despesas trabalhistas e previdenciárias dos empregados de empresas estatais torna-se importante, quando ocorre uma redução na receita e um aumento nas despesas financeiras das empresas, fato capaz de impactar o passivo das mesmas.

A ciência atuarial é responsável por cálculos na área de seguros, análise de risco, e o cálculo atuarial, usado em negócios no mercado. O atuário desenvolve estratégias para diagnosticar problemas e mensurar riscos, por meio de modelos matemáticos, estatísticos e econométricos.

No Brasil, a crise econômica sofreu uma interferência política, permeada por escândalos de corrupção de políticos, com efeito negativo na queda de ações das empresas estatais, como, por exemplo, na Petrobrás. Em 2014, os auditores independentes não assinaram o Balanço Patrimonial da empresa por suspeita de corrupção, diante da investigação da Operação Lava Jato.

Quando o Balanço Patrimonial da Petrobrás foi publicado apresentou um elevado prejuízo, com uma queda vertiginosa no preço das ações da empresa no mercado de capitais. Houve um impacto negativo no financeiro da empresa e na contabilidade.

No cenário econômico e financeiro, de efeito negativo no passivo das empresas estatais e redução nos resultados dos investimentos em ativos, retoma-se a discussão da execução de Programa ou Plano de Demissão Voluntária (PDV), criado na década de 90, como uma alternativa para estimular demissões de empregados e reduzir despesas com recursos humanos.

A pesquisa possui o objetivo de estudar o Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV) da Petrobrás no contexto econômico de crise, os respectivos efeitos no passivo da empresa. O tema é relevante, por mostrar conhecimentos específicos na área, por reunir conteúdos de economia, contabilidade, atuariais e finanças. Ainda é um assunto escasso em termos de produção científica, mas pode oferecer a aplicabilidade dos conhecimentos de Ciências Atuariais e Ciências Econômicas nos resultados da pesquisa.

A estrutura do trabalho foi organizada da seguinte forma: contextualização no cenário econômico do surgimento da proposta do Programa de Demissão Voluntária (PDV) na década de 90; o PIDV proposto na Petrobrás e a aplicabilidade; apresentação dos dados da pesquisa, os desligamentos de empregados e os efeitos causados no passivo da Petrobrás.

2 | A CONTEXTUALIZAÇÃO DA ECONOMIA, AS EMPRESAS ESTATAIS BRASILEIRAS E O PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV)

2.1 O Contexto da Economia Brasileira na Década de 90

A execução do Programa de Demissão Voluntária (PDV) emergiu na década de 90, em um cenário de elevadas taxas de desemprego. As décadas de 80 e 90 foram marcadas por um crescimento econômico baixo, inflação alta, aumento do desemprego e uma taxa baixa de investimento.

A década de 90, não trouxe o crescimento econômico esperado. O Plano Real foi executado a partir de 01 de julho de 1994, no Governo Itamar Franco, mesmo assim, ainda existia uma inflação elevada acumulada anteriormente.

As mudanças na economia brasileira na década 90 foram caracterizadas por Rego; Marques (2001, p. 220) da seguinte forma:

Durante os anos 1990, o desempenho do Produto Interno Bruto (PIB) foi bastante irregular. Nos primeiros anos da década, período de inflação elevada, o produto chegou a apresentar crescimento negativo, voltando a aumentar no momento da implantação do Plano Real e após a estabilização da moeda. O retorno do crescimento, contudo, ocorreu a taxas decrescentes, refletindo as dificuldades enfrentadas para a retomada do investimento em bases mais sustentadas.

A década 90 foi marcada pela abertura econômica, a redução do papel do Estado na economia, com a execução da política neoliberal, a diminuição e o controle da inflação. A abertura da economia ao mercado externo provocou o aumento nas importações e uma maior oferta de produtos estrangeiros no mercado brasileiro.

A reestruturação produtiva na economia e o aumento da produtividade industrial, em 1990, aliado ao crescimento baixo da economia provocou a elevação na taxa de desemprego, com impactos negativos na renda dos trabalhadores.

O gráfico 1 mostra a relação entre o nível de emprego e a produtividade na indústria brasileira, no período de 1991 a 1996.

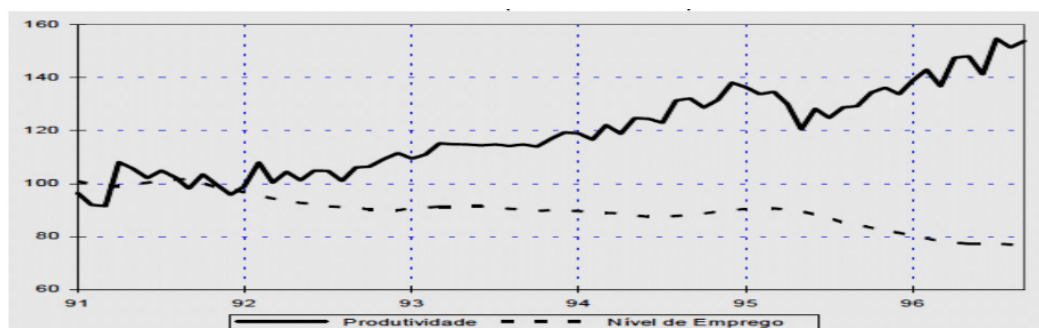


Gráfico 1 – Nível de Emprego e Produtividade na Indústria
(Base:1991=100)

Fonte: Emprego no Brasil nos anos 90 – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 1997.

O gráfico 1 apresenta o crescimento da produtividade e a diminuição no nível de emprego que demonstrou uma queda entre 1991 e 1996. Enquanto, a produtividade

aumentou.

O desemprego aumentou no mercado de trabalho e impactou os empregados em diversos cargos. As mudanças na organização do trabalho exigiram que o trabalhador exercesse a empregabilidade, seja a capacidade de se tornar empregável. A rotatividade do trabalho cresceu nas empresas, inclusive nas estatais, com a execução dos Programas de Demissão Voluntária (PDV).

2.2 O Programa de Demissão Voluntária (pdv) de Empregados nas Empresas Estatais

As empresas estatais instituíram o Programa de Demissão Voluntária (PDV) na década de 90, com o objetivo de redução no número de funcionários, conseqüentemente os custos das empresas. O PDV oferta benefícios aos funcionários para estimular uma maior adesão ao programa.

As empresas estatais foram regulamentadas de forma ampla pelo Decreto Federal nº 84.128 no Art 1º, como mostra a citação:

Consideram-se empresas estatais, para os fins deste Decreto: I – empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e todas as empresas controladas, direta ou indiretamente, pela União; II – autarquias e fundações instituídas ou mantidas pelo Poder Público; III – órgãos autônomos da Administração Direta (Decreto-lei nº 200/67, art. 172. Parágrafo único. Poderão ser equiparadas às empresas estatais, para efeito do controle governamental de que trata o presente Decreto, as entidades e organismos de Direito Privado, que recebam contribuições parafiscais ou transferências do Orçamento da União e prestem serviços de interesse público ou social observado o disposto no artigo 183 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e no Decreto-lei nº 772, de 19 de agosto de 1969 (BRASIL, 1979).

A legislação da empresa estatal é ampla, em síntese, pode ser pública, quando as ações são do Estado, ou de economia mista, com poder majoritário acionário do Estado, com direito a voto, como a Petrobrás. A demissão de funcionários públicos passou a ser praticada após políticas neoliberais. Torna-se fundamental o respeito ao acordo entre as partes (empresa estatal e funcionários), a transparência com relação aos benefícios oferecidos aos empregados, além da rescisão trabalhista e o plano de saúde pós-emprego.

No regime de trabalho celetista, a base da relação entre o Estado e o funcionário é o contrato de trabalho. Os trabalhadores possuem benefícios, como: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a aposentadoria pelo INSS. Destaca-se a não estabilidade de emprego (PASSOS, 2013).

Os concursos públicos no Brasil são muito disputados, devido à busca por um emprego estável, um bom salário e benefícios. Com o déficit fiscal no Brasil e a crise econômica a partir de 2015, houve uma redução nas ofertas de vagas no setor público brasileiro em nível federal, estadual e municipal.

O regime estatutário apresentado na Lei nº 8.112, de 11/12/90 assegura os

seguintes direitos aos funcionários públicos, como mostra a citação:

Seção V – Da Estabilidade - Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público após 3 anos de efetivo exercício; Art. 22. O servidor perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado, de processo administrativo ou insuficiência de desempenho, no qual lhe sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa. Capítulo I – Do Vencimento e da Remuneração - Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.* Parágrafo único. Nenhum servidor receberá, a título de vencimento, importância inferior ao salário mínimo. Art. 41. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.* Art. 42. Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, a título de remuneração ou subsídio, importância superior à soma dos valores percebidos como subsídio mensal, em espécie, dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Parágrafo único. Excluem-se do teto as seguintes vantagens: décimo terceiro salário, adicional de férias, hora-extra, salário-família, diárias, ajuda de custo e transporte.

Os diferenciais nas relações de trabalho do regime estatutário e os benefícios oferecidos determinam um nível de exigência maior em termos de negociação no Programa de Demissão Voluntária (PDV). Conforme a empresa oferece mais benefícios aos funcionários públicos, maior a adesão ao PDV, se as regras estiverem claras e os benefícios pós-emprego assegurados.

Segundo a Comissão de Pronunciamentos Contábeis (CPC 33, 2012), os benefícios oferecidos aos funcionários públicos no PDV são: benefícios no curto prazo, como ordenados, salários e contribuições para a seguridade social; benefícios pós-emprego - aposentadoria, seguro de vida e assistência médica pós-emprego; outros benefícios no longo prazo - invalidez de longo prazo, jubileu, ou outros benefícios, por tempo de serviço, e ausências remuneradas de longo prazo, e benefícios rescisórios.

O Programa de Demissão Voluntária (PDV) provoca impacto na gestão das empresas estatais, por mudar pessoal em cargos de liderança e operação, como novas realocações e qualificações/requalificações profissionais. De outro lado, os funcionários públicos passam por momentos de dúvida, ansiedade e efeitos psicológicos.

Os funcionários públicos se preocupam com a questão financeira, a assistência médica ao empregado e os dependentes, por um determinado período após o desligamento, complemento no plano de previdência, aposentadoria, e o auxílio financeiro para empreendimentos. Porém, podem encontrar dificuldades no mercado de trabalho.

As vantagens do PDV para as empresas estatais são as seguintes: a redução na folha de pagamento e nos custos, aumento nos lucros, um ambiente organizacional em funcionamento. Como desvantagem, podem perder quadros de funcionários experientes e qualificados, como provocar a desmotivação profissional em outros trabalhadores (BARBOSA; VIEIRA; CAMPOS, 2011).

O risco e a incerteza estão presentes no pós-PDV das empresas que executaram o programa, como: Petrobrás; Eletrobrás; Correios; Banco do Brasil e Caixa Econômica

Federal. Cada empresa precisa fazer o planejamento, a execução, o monitoramento, e a avaliação, da implantação do programa, para fins de ajustes. Destaca-se o PDV executado pela empresa Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobrás), como referência de estudo da pesquisa.

A tabela 1 demonstra a evolução total dos empregados nas empresas estatais no Brasil.

ANO	Nº EMPREGADOS
2013	549.536
2014	552.856
2015	550.112
2016	533.076
2017	516.375 (2º Trimestre)

Tabela 1 – Evolução do Número de Empregados das Empresas Estatais

Elaboração Própria; Fonte: SIEST, junho de 2017.

Verifica-se uma redução no número de empregados efetivos nas empresas estatais a partir de 2015, com a execução de Programas de Demissão Voluntária (PDV).

A Petrobrás foi fundada pela Lei nº 2004/53 em 03 de outubro de 1953, pelo presidente Getúlio Vargas, como empresa pública. Atualmente, é uma sociedade mista, na qual o governo brasileiro possui o controle majoritário das ações, seja 50,26% (PETROBRÁS, 2017).

O objetivo da Petrobrás era executar as atividades no setor petrolífero no Brasil, como: exploração, produção, e a comercialização do petróleo, gás e derivados. A Lei nº 9478/97 permitiu que a empresa atuasse no regime de livre concorrência no mercado em 1997, se tornou uma das maiores empresas de petróleo do mundo.

Conforme Petrobrás (2017), ao longo do processo histórico, a empresa ampliou as suas atividades, com abrangência em nível internacional para os seguintes países: Angola, China, Estados Unidos e Japão. Recebeu diversas premiações, como: Troféu Transparência no Brasil em 2014, Líder entre as Maiores Indústrias no Brasil, e sete vezes, a Melhor Empresa de Petróleo e Gás no Brasil.

Em 2014, após investigação da Operação Lava Jato, suspeitas de desvios de dinheiro público, processos judiciais no Brasil e nos Estados Unidos, afastamentos de executivos da diretoria da empresa, presos pela Polícia Federal, por práticas de corrupção, e a recusa dos auditores independentes de assinarem o Balanço Patrimonial da empresa. Dessa forma, a Petrobrás enfrentou a maior crise de gestão econômica e financeira de sua história.

Em um quadro de queda no nível de investimento da Petrobrás, de aumento na dívida, no prejuízo, e a queda no preço do petróleo, a empresa ao executar uma política de redução de custos resolveu reestruturar o quadro de funcionários, com o

Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV), anteriormente denominado de Programa, como explica a citação:

A diretoria executiva da Petrobras anunciou a aprovação do Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV) com estimativa de participação de até 12 mil empregados. O custo previsto para a implantação do programa é de R\$ 4,4 bilhões, e a economia esperada é de R\$ 33 bilhões até o ano de 2020. O período de inscrições vai de 11 de abril a 31 de agosto de 2016 (AMBEP, 2016, p. 10).

Em 2016, o PIDV foi reaberto para todos os funcionários, com a demissão voluntária de 6.254 funcionários no primeiro ano, acrescido de 1.055 funcionários em maio de 2017. O PIDV é destinado aos empregados da Petrobrás controladora, atualmente, com 57.046 funcionários, ofertado aos funcionários a partir de 55 anos de idade e aposentados pelo INSS.

A adesão ao PIDV em si, não assegura os resultados positivos, existem imprevisibilidades, quanto à percepção dos funcionários e da empresa. As empresas optam por reduzir os seus custos com pessoal e aumentar os lucros, porém o planejamento no capital humano é fundamental para não perder lideranças. Para os funcionários é necessário existir uma compensação financeira e de perspectiva de manutenção de sua qualidade de vida.

3 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na revisão bibliográfica do estudo, a discussão permeia pelos assuntos da economia nas décadas 80 e 90, o nível de emprego e produtividade industrial, o Plano de Demissão Voluntária (PDV) – Petrobrás (2017); AMBEP (2016); Barbosa; Vieira; Campos (2011); Rego; Marques (2001) e IPEA (1997).

A pesquisa é descritiva, com métodos quantitativos. Segundo Fonseca (2002), a pesquisa com dados quantitativos é baseada na objetividade e na matemática, com a finalidade de demonstrar as causas de um problema e as relações entre dados analisados.

A experiência abordada no Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV) da Petrobrás foi escolhida, por ser a maior empresa estatal brasileira, ter executado o programa recentemente, como também pelos problemas econômicos e financeiros enfrentados a partir de 2014, e os escândalos de corrupção que atingiram a contabilidade da empresa.

Para o estudo do Programa de Demissão Voluntária (PDV) no cenário brasileiro das estatais e da Petrobrás foram usados como referências, livros, artigos científicos e sites governamentais.

A pesquisa concentra-se na descrição e análise de dados dos relatórios financeiros e contábeis da Petrobrás no período de 2014 a 2017, obtidos no site da

empresa, com a abordagem dos impactos gerados no passivo da organização após a execução do PIDV.

4 | OS DESLIGAMENTOS DE EMPREGADOS E O PASSIVO ATUARIAL NO BENEFÍCIO PÓS-EMPREGO NA PETROBRÁS

Segundo o Comitê de Pronunciamento Contábil (CPC) nº 33, de 2012, na contabilização de benefícios aos empregados, destacam-se o benefício pós-emprego e o benefício rescisório. O passivo contabiliza o pagamento futuro de um plano previdenciário, ou outros subsídios, como, por exemplo, assistência médica, seguro de vida e multa do FGTS.

O método de cálculo proposto no CPC é o Crédito Unitário Projetado, com base na constituição de uma reserva matemática após um ano de serviço prestado pelo empregado ao empregador. A reserva ou o montante calculado é em valor presente, as hipóteses e premissas para o cálculo precisam refletir o momento econômico atual, seja no qual o Plano está inserido.

A taxa de desconto, uma das hipóteses e premissas, com maior impacto, pelo efeito do fluxo da reserva matemática a valor presente. O Comitê do Instituto Brasileiro de Atuária (IBA) estabeleceu a base para o cálculo da taxa de desconto, de forma semelhante a do mercado, por meio de títulos públicos.

Na contabilização do benefício pós-emprego do funcionário, considera-se o passivo do empregado no período trabalhado, como uma despesa provisionada, além das despesas dos benefícios dos colaboradores elegíveis, os custos e os tipos de planos (CD, BD ou CV), no qual, a organização se compromete a pagar os benefícios.

No Plano de Contribuição Definida (CD), a patrocinadora realiza o pagamento da contribuição para outra organização, como um Fundo de Pensão. Todavia, não possui a obrigação legal de efetuar contribuições adicionais, se o fundo não possuir ativos suficientes para o pagamento dos benefícios devidos. No CD, não há risco atuarial, o pagamento do benefício é realizado pelo saldo de contas do participante acumulado na fase ativa. A rentabilidade do investimento é escolhida pelo participante, conforme o perfil do fundo. No final do saldo, não haverá obrigação legal de ambas as partes.

Nos Planos de Benefícios Definidos (BD) e Contribuição Variável (CV) apresentam-se um risco atuarial. Os planos oferecem benefícios com pagamento vitalício para os titulares e os beneficiários, conforme expectativa de vida a partir da tábua de mortalidade. O objetivo é estabelecer o nível de ativos financeiros do plano para custear o participante de forma vitalícia, com cobertura válida na fase ativa da vida, na invalidez ou no falecimento (CPC nº 33, 2012).

Os empregados recebem os benefícios rescisórios determinados no ato da rescisão do contrato de trabalho, que pode ser rompido pela empresa, antes da aposentadoria, ou pelo funcionário, ao aceitar um benefício ofertado pela empresa. Na contabilidade, o registro ocorre, de acordo com a obrigação da empresa, diante do

tipo de rescisão do contrato de trabalho.

O Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV) ofertado pela Petrobrás, escolhido para a pesquisa, possui o desligamento de funcionários, para a redução da folha de pagamento, estimular à aposentadoria, reduzir custos e aumentar o lucro da empresa.

Segundo a Petrobrás (2017), o programa visa até 2020, uma economia de até 33 bilhões de reais, porém a execução possui um custo de até 4,4 bilhões, contabilizado no passivo da empresa. O cálculo de indenização no PIDV é composto da seguinte forma:

Indenização Fixa	$[(A+B)/2]*SB$
	A = ATS ou tempo de companhia, em anos completos, o que for maior, em 31/03/2016.
	B = Idade, em anos completos, em 31/03/2016.
	SB = Salário Básico, em 31/03/2016
Piso: R\$ 211 mil Teto: R\$ 706 mil; Os valores de piso e teto serão os mesmos vigentes para o PIDV 2014, reajustados mensalmente pelo IPCA. Valores apresentados atualizados até Fev. 2016.	

CÁLCULO DE INDENIZAÇÃO -

Fonte: Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV), 2016.

O cálculo da indenização demonstra, se o funcionário fizer a adesão ao PIDV, leva-se em consideração o tempo de trabalho na empresa, a idade e o salário básico. O teto e o piso são reajustados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (IPCA), índice oficial de inflação do IBGE.

Segundo Relatório Anual da Petrobrás (2017), no período de 2014 a 2017, o total de 16.441 empregados da Petrobrás Controladora foram desligados pela execução de PIDVs. As indenizações pagas totalizaram R\$ 5,5 bilhões de reais, com um resultado financeiro de R\$ 10,9 bilhões de custos evitados até dezembro de 2017.

A empresa justifica os desligamentos pelos PIDVs, como diminuição de custos de recursos humanos, mudanças na distribuição das faixas etárias dos empregados por tempo na empresa, diante de um perfil denominado de “balanceado” para atender ao plano de gestão de negócios. Enfatiza a realização de novos processos seletivos para suprir necessidades específicas.

A tabela 2 apresenta o número de desligamentos de empregados por PIDVs da Petrobrás Controladora no período de 2014 a 2017.

ANO	Nº EMPREGADOS DESLIGADOS	VARIAÇÃO %
2014	4.287	26,08
2015	1.607	9,77
2016	6.269	38,13
2017	4.278	26,02
TOTAL	16.441	100,00

Tabela 2- Os Desligamentos de Empregados da Petrobrás Controladora no PIDVs
(2014 a 2017)

Elaboração Própria; Fonte: Relatório Anual da Petrobrás, 2017.

Conforme dados da tabela 2, o maior número de desligamentos na Petrobrás Controladora pelo PIDV ocorreu em 2016, com 6.269 empregados, 38,13% do total de 2014 a 2016. Em 2015, houve o menor número de empregados desligados da empresa, com 1.607 desligamentos pelo PIDV, 9,77% do total no período. Verifica-se um aumento no número de desligamentos de empregados na Petrobrás pelo PIDV a partir do governo Temer, com a nova gestão da empresa e a diretriz para otimização de custos.

O objetivo da tabela 3 é mostrar os benefícios pagos aos empregados da Petrobrás Controlada no pós-emprego, de 2014 a 2017.

Benefícios	2014	2015	2016
Plano de Pensão - Petros	19.924	22.110	33.191
Plano de Pensão - Petros 2	664	231	778
Plano de Saúde AMS	22.546	24.641	33.467
Outros	-		
Total	43.134	46.982	67.436

Tabela 3- Benefícios dos Empregados Pós-emprego da Controlada (Milhões US\$)

Elaboração Própria; Fonte: Demonstrações Contábeis da Petrobrás (2014 - 2017).

Os resultados da tabela 3 apresentam um crescimento do Plano de Pensão Petros de 2014 para 2015, de forma mais significativa de 2015 para 2016, reflexo da execução do PIDV em 2016. O Plano de Pensão Petros 2 caiu em 2015/2014, mas cresceu de 231 (2015) para 778 (2016).

No total dos benefícios pós-emprego na controladora, verifica-se um aumento de 69,67% de 2015 (46.982) para 2016 (67.436), provavelmente por influência do PIDV no ano de 2016, com o maior nível de desligamentos da história da Petrobrás.

Segundo a Petrobrás (2017), houve uma mudança nos benefícios pós-emprego em 2017, porque a PREVIC aprovou um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), com a finalidade de equacionar o déficit acumulado em 2015. A Petrobrás não apresentou os dados dos benefícios pós-emprego da Controladora nos demonstrativos contábeis

no ano de 2017, em função das mudanças nos planos de previdência, como também um novo PIDV proposto em 2018.

Os planos de previdência complementar oferecidos pela Petrobrás são geridos pela Fundação Petrobrás de Seguridade Social, pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, com autonomia administrativa e financeira. O passivo atuarial possui uma duração média de 12,51 anos (2017). No ano de 2016, tinha 13,06 anos em 31 de dezembro.

A tabela 4 possui o objetivo de apresentar a evolução das obrigações atuariais e o passivo atuarial da Petrobrás.

Movimentação do Valor presente das Obrigações Atuariais	2013	2014	2015	2016
Obrigações atuariais no início do exercício	97.901	82.715	99.442	99.037
Custo dos juros:	-	-	-	-
· Com termo de compromisso financeiro	641	1.041	1.428	1.506
· Atuarial	8.394	9.870	11.239	12.546
Custo dos serviços	1.785	663	547	872
Contribuições de participantes	392	387	342	322
Benefícios pagos, líquidos de contribuições de assistidos	(3.312)	3.876	(5.226)	(5.937)
Remensuração: (Ganhos)/Perdas atuariais – experiência	854	2.186	(4.278)	(7.488)
Remensuração: (Ganhos)/Perdas Atuariais – Hipóteses Demográficas	625	(6.681)	306	107
Remensuração: (Ganhos)/Perdas Atuariais – Hipóteses Financeiras	(22.843)	13.124	(4.226)	22.809
Outros	14	13	75	(445)
Obrigações atuariais no fim do exercício	82.715	99.442	99.037	123.329
Passivo Atuarial	29.453	45.918	50.174	72.668

Tabela 4 – Evolução das Obrigações Atuariais da Petrobrás Consolidada (Milhões US\$)

Elaboração Própria

Fonte: Relatório da Administração da Petrobrás, 2013 a 2016.

Os dados da tabela 4 mostram um crescimento da obrigação atuarial no fim do exercício em dezembro de 2016, de 99.037 para 123.329. O passivo atuarial aumentou de 50.174 (2015) para 72.668 (2016). Pode ter influência do PIDV da Controlada nos dados consolidados da contabilidade.

Em 2017, a Petrobrás possui um prazo de 48 meses para conformação do Plano de Saúde AMS às regras estabelecidas, com base na Resolução do CGPAR nº 23, com objetivo de diminuição do passivo atuarial, diante de uma modificação na regra de participação da empresa e do participante (Petrobrás, 2017).

Os dados apresentados pela contabilidade, em 2017, não são compatíveis com os respectivos números apresentados acima, em função das mudanças ocorridas. A empresa demonstrou uma obrigação atuarial de 36.855 e um passivo atuarial de

21.830. Diante das mudanças adotadas nos planos de pensão e de saúde, ainda não se pode afirmar que o resultado será uma diminuição acentuada no passivo atuarial.

A evolução das obrigações atuariais em um formato aberto, que envolve os itens que formam o passivo atuarial, correspondente ao valor presente das obrigações atuariais, advindas das prestações de serviços executadas pelos empregados na empresa.

A obrigação atuarial de um ano determina a obrigação atuarial do início do ano seguinte, composta pelo o custo dos juros, do ponto de vista financeiro e atuarial, custo dos serviços, e o ponto de alerta do desequilíbrio no plano, que pode levar ao PIDV na empresa.

O fato das contribuições dos participantes, como observado entre 2013 a 2016, que apenas se mantem no decorrer dos anos, ao contrário da obrigação atuarial que aumenta. Outro fato importante é o aumento/perda atuarial por experiência, seja as premissas atuariais adotadas pelo o ocorrido, há diferença nos valores neste caso, oscilam entre os valores positivos aos valores negativos, quando a massa de participantes se comportou de forma não esperada, portanto gerou perda por experiência.

O aumento das obrigações em formato evolutivo, a partir de 2014 até 2016, quando as contribuições permaneceram no mesmo nível, reforçava a necessidade do PIDV da empresa.

A elevação do passivo atuarial da Petrobrás entre 2015 e 2016 estava previsto nas hipóteses e premissas, conforme explicado anteriormente. Houve uma redução na taxa de desconto nominal, devido ao momento de crise econômica do país e a oscilação dos títulos públicos.

Segundo a Petrobrás (2017), medidas estão sendo adotadas pela empresa para melhorar o passivo atuarial, como: aperfeiçoamento dos controles internos; melhoria no grau de confiança das informações da AMS e Petros e uma organização de um novo cadastro de beneficiários do Plano de Saúde AMS.

Como exemplo, os valores expostos em 2013 e 2014, no gráfico 2, referente ao lucro líquido e operacional da Petrobrás pode explicar o efeito do PIDV. No curto prazo, com o aumento das obrigações atuariais e do passivo atuarial, o lucro da empresa é reduzido.

Nas provisões financeiras realizadas pela empresa na redução do passivo atuarial existe uma perspectiva de aumento do lucro, acrescida de eficiência na gestão administrativa e operacional, aumento de produtividade e retomada dos investimentos.

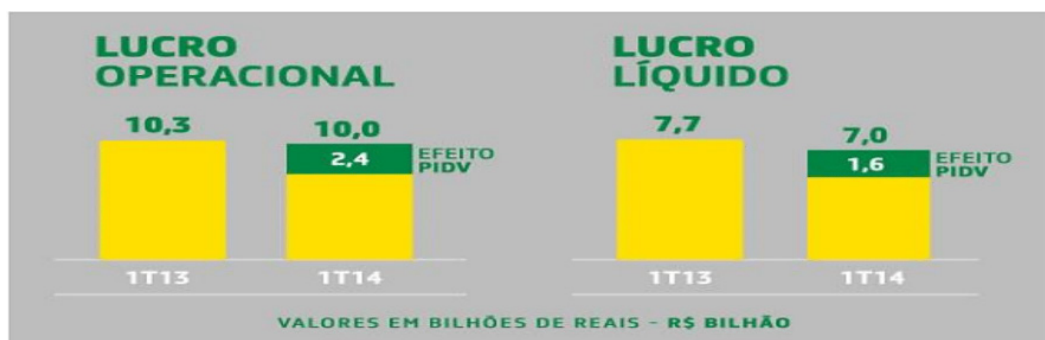


Gráfico 2 – O Lucro Operacional e o Lucro Líquido da Petrobrás

Fonte: Petrobrás - Fatos e Dados, 2014.

O lucro operacional no 1º trimestre de 2014 foi de R\$ 7,6 bilhões, impactado pela provisão extraordinária de R\$ 2,4 bilhões do referido Plano de Incentivo ao Desligamento Voluntário (PIDV). O lucro líquido da Petrobrás ficou em R\$ 5,4 bilhões, reduzidos em R\$ 1,6 bilhão pelo PIDV.

Conforme a Petrobrás em maio de 2014, sem o efeito do PIDV, o lucro operacional seria de R\$ 10 bilhões e o lucro líquido seria de R\$ 7,0 bilhões neste 1º trimestre de 2014 (1T14), portanto em linha com os mesmos resultados do 1º trimestre de 2013 (1T13).

O PIDV na ótica da Petrobrás torna-se necessário para o equilíbrio e melhoria dos resultados financeiros da empresa. O objetivo é a redução no custo de pessoal e do tamanho da empresa, diante na queda efetiva dos ativos.

O Sindipetro (2018) se posiciona contra o PIDV, alega uma defesa dos interesses da empresa, com sacrifício aos funcionários, com demissões forçadas, menos direitos trabalhistas, aumento da sobrecarga de trabalho aos que ficam e elevação no nível de acidentes de trabalho.

A argumentação da Petrobrás pode ser contestada com diversos fundamentos, como, por exemplo, a redução de funcionários impacta negativamente na economia, seja na diminuição de emprego e de renda. Não é justo que os empregados da empresa paguem um preço alto por problemas financeiros, provenientes da crise econômica de 2015, corrupção anteriormente, gestão inadequada e falta de investimentos.

A redução em desperdício, o aumento de produtividade, inovação tecnológica, exportação de petróleo refinado, saneamento nas contas da empresa, investimentos, devolução dos recursos financeiros desviados por corrupção etc., poderiam apresentar uma viabilidade econômica mais interessante, do que a redução no capital humano da empresa, como meio de diminuição do endividamento.

Na disputa entre o capital e o trabalho, o primeiro, saí vitorioso, e o segundo é sacrificado, dentro da lógica capitalista. Os resultados do PIDV na gestão da empresa, nas despesas, na redução do passivo atuarial e no aumento dos lucros, dependem muito da correlação de forças entre a Petrobrás e o acordo realizado com os empregados mediado pelo sindicato dos petroleiros.

5 | CONCLUSÃO

Os Planos de Demissões Voluntárias podem ser uma forma de realizar cortes no quadro de funcionários de uma empresa, por meio de incentivos, porém é preciso analisar o que a empresa irá proporcionar em troca da rescisão do contrato de trabalho e benefícios pós-emprego.

No caso da Petrobrás, uma das empresas de maior relevância no país, o PIDV possui sentido dúbio, pois o funcionário público é concursado, conseguiu ingressar na empresa por uma conquista interrompida. Desta forma, a troca do contrato de trabalho por uma bonificação e outros benefícios, torna o funcionário desmotivado para continuar na empresa. Enquanto, outros podem conseguir se beneficiar com o PIDV.

O PIDV da Petrobrás foi uma forma adotada pela empresa para no longo prazo reduzir o seu passivo, em relação ao ativo da empresa. Há alguns anos, o ativo se encontrava em queda, em decorrência da desvalorização dos ativos da empresa, portanto a medida visa à redução de despesas.

Existem outros pontos delicados, assim como, os processos envolvendo a Operação Lava Jato e a repercussão do nome da empresa na imprensa internacional.

Conclui-se, o PIDV aumentou o número de desligamentos de empregados da empresa, de forma mais expressiva em 2016, com reflexo negativo nas obrigações e no passivo atuarial.

De um lado, os funcionários, podem optar em receber indenização, devido às incertezas da empresa pelos envolvimento com corrupção e queda nas ações da empresa no IBOVESPA, como possibilidades em investir em negócios. De outro lado, a empresa diminui custo, aumenta o passivo atuarial no curto prazo, mas com perspectiva de redução no longo prazo.

A expectativa é de aumento do lucro para a empresa em alguns anos, entretanto, administrar a empresa com a demissão de milhares de funcionários pode ser um grande desafio.

Desta maneira, analisar e evidenciar os serviços prestados de maior impacto, com o intuito de estruturar o PIDV, para torná-lo um projeto com redução significativa do passivo, conforme previsto pela Petrobrás, ao reverter os custos atuais com pessoal.

Não existem dados consolidados sobre os efeitos do PIDV no passivo atuarial da empresa no longo prazo, pois o plano ganhou relevância em 2016, com maior nível de desligamento de funcionários. Foi executado em 2017 e 2018. Nos próximos anos, com estudos e análises dos dados, pode-se chegar a resultados mais expressivos dos impactos do PIDV no passivo atuarial da Petrobrás no longo prazo.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, T.; VIEIRA, N.; CAMPOS, D. **Consequências dos Programas de Demissão Voluntária – PDV: um Estudo de Caso na Cemig**. Minas Gerais: SEGET.

BRASIL. **Decreto Federal nº 84.128**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-84128-29-outubro-1979-433673-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12/11/2018.

_____. **Lei nº 8.112, de 11/12/90**. Disponível em: <http://www.cmm.am.gov.br/wp-content/uploads/2013/07/lei8112.pdf>. Acesso em: 13/11/2018.

BRITO, N.; AQUINO, C. **Planos de Demissão Voluntária: Reflexos sobre a relação indivíduo-trabalho**. Volume 7. Fortaleza: Revista de Psicologia, 2016.

CAVALCANTE, J; NETO, F.; **O empregado público**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2014.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS PRONUNCIAMENTO TÉCNICO CPC 33 (R1). Disponível em: <http://static.cpc.mediagroup.com.br>. Acesso em: 20 de abril de 2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: IPEA, 1997.

Leite, M. C. F. A. **Plano de demissão ou desligamento voluntário: natureza individual ou coletiva?**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região, 10, pp. 126-135, 2000.

PASSOS, J; **Regimes jurídicos de trabalho**. Piauí: JusNavigandi, 2013.

PETROBRÁS. **Relatório de administração 2014/2016**. Disponível em: <http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/relatorios-anuais/relatorio-de-administracao>. Acesso em: 21 de abril de 2017.

_____. **Fatos e Dados 2014**. Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/nosso-lucro-no-1-trimestre-de-2014-e-o-plano-de-incentivo-ao-desligamento-voluntario-pidv.htm>. Acesso em: 30 de abril de 2017.

_____. **Programa de Incentivo ao Desligamento Voluntário 2016**. Disponível em: <http://www.sindipetro.org.br/library/download.pdf>. Acesso em: 30 de abril de 2017.

PETROBRÁS DISTRIBUIDORA S. A. **Relatório do Auditor Independente – 2014; 2015; 2016 e 2017**. Disponível em: http://files.investidorpetrobras.com.br/conteudo/Demonstracoes-Contabeis-Petrobras-Distribuidora-BR_2017.pdf. Acesso em: 06/11/2018.

RAMOS, L.; REIS, J. **Emprego no Brasil nos anos 90**. Rio de Janeiro: IPEA, 1997.

REGO, José Márcio; MARQUES, Rosa Maria (Org.). **Economia Brasileira**. São Paulo: Saraíva, 2001.

Revista das Estatais [recurso eletrônico] / Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais. Vol. 2 (set. 2017). Brasília: MP, 2017.

SINDIPETRO. Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro. **Informe Jurídico Sindipetro**. Disponível em: <http://sindipetro.org.br/informe-juridico-sindipetro-rj/>. Acesso em: 12/11/2018.

SOBRE O ORGANIZADOR

Willian Douglas Guilherme - Pós-Doutor em Educação, historiador e pedagogo. Professor Adjunto da Universidade Federal do Tocantins. E-mail: williandouglas@uft.edu.br

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-268-5

