

PARA ALÉM DO FIM DO ARCO-ÍRIS: MOTIVAÇÕES E CONSEQUÊNCIAS DA ADESÃO AO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Resumo

O objetivo da presente pesquisa foi investigar o contexto que envolve a adesão ao programa de desligamento voluntário e quais seus impactos na carreira profissional. Os participantes eram ex-funcionários de diferentes instituições, localizadas em Brasília/DF. Para a análise dos dados foi utilizado o método de Análise de Conteúdo. Os principais resultados mostram que o motivo mais relevante para aderir ao plano foi o esgotamento psíquico e a falta de incentivo profissional no trabalho. Conclui-se que o Plano de Demissão Voluntária é visto como uma alternativa para investir em projetos que não seriam possíveis ou conciliáveis com a carreira anterior.

Palavras-chave: motivação, PDV, carreira

Beyond the Rainbow: Motivations and consequences of accession to the Voluntary Dismissal Plan

Abstract

The aim of this research was to investigate the context in which adherence to voluntary retirement program and what their impact on professional career. The participants were former employees of different institutions, located in Brasilia/DF. To analyze the data we used the content analysis method. The main results show that the most important reason to stick to the plan was the psychic exhaustion and lack of professional incentives at work. We conclude that the Voluntary Retirement Plan is seen as an alternative to investing in projects that would not be possible or reconcilable with the previous career.

Keyword: motivation, POS, career

¹ Psicóloga, Mestre e Doutoranda em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PSTO) pela Universidade de Brasília (UnB). Membro do Grupo de Pesquisa Tamayo (Unb). Professora adjunta no Centro Universitário IESB e supervisora do Núcleo de Prática e Pesquisa em Psicologia Organizacional – Heurística (IESB). (ligiacarol1987@hotmail.com)

² Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário IESB. Membro da Heurística - Núcleo de prática e pesquisa em psicologia organizacional. (jeanineangela@gmail.com)

³ Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário IESB. (adribaidek@gmail.com)

Referencial Teórico

A frequente mudança do ambiente empresarial acarreta constantes transformações nas organizações (BARBOSA; VIEIRA; CAMPOS, 2010). Estas transformações estão ligadas a implementação de tecnologia, processos, globalização da economia, privatizações, produtos, novos mercados e adequação ao quadro de pessoal, além de se associarem a redução de custos (QUEIROZ, 2014). Como consequência, o processo de contratação e demissão de funcionários acontece em ritmo acelerado.

Como alternativa para a redução do quadro de funcionários e montagem de um grupo mais funcional ao novo perfil empresarial, as empresas têm utilizado o Plano ou Programa de Demissão Voluntária (PDV) (QUEIROZ, 2014). A justificativa é a redução com os custos de causas trabalhistas e a priorização de um clima organizacional saudável (BARBOSA; VIEIRA; CAMPOS, 2010). Diante disso, pode-se entender o Plano de Demissão Voluntária como uma tentativa da organização de cortar custos de maneira mais eficiente, sendo ela pública ou privada, e ao mesmo tempo oferecer benefícios e vantagens para que os funcionários deixem voluntariamente o emprego e assinem a demissão (QUEIROZ, 2014; BARBOSA; VIEIRA; CAMPOS, 2010).

O processo adotado para implantação do Programa de Demissão Voluntária (PDV) é semelhante, tanto no serviço público quanto no privado. Os pacotes de benefícios compõem indenizações, sendo que o valor depende do tempo de serviço do trabalhador, direitos trabalhistas (como aviso prévio, multa por rescisão de contrato, férias e fundo de garantia) e prorrogação do convênio médico por determinado período (GUEDES; CALADO; VIEIRA, 1998). O PDV aumenta os pagamentos e direitos que a lei prevê para dispensa sem justa causa. A indenização paga para o empregado pelo empregador é um incentivo, tendo em vista que o empregador não possui qualquer obrigação em concedê-la (QUEIROZ, 2014).

Os PDV's podem ser vistos como uma consequência das mudanças no mundo do trabalho, associando-se aos ajustes necessários para a sobrevivência das empresas no mercado atual. Porém, a análise ao longo dos anos demonstra que as demissões deixaram de ser um mecanismo de adaptação ao ambiente (anos 80) e passaram a ser mecanismos estruturais e permanentes nas empresas (BARBOSA; VIEIRA; CAMPOS, 2010).

Existem riscos, para a empresa e os empregados, quando ocorre desligamento em massa. Para a empresa, há a perda dos melhores funcionários, e para os funcionários que ficam, resta incorporar à sua rotina de trabalho a ausência de seus colegas e o acúmulo de tarefas. Esta nova realidade dentro da empresa gera um efeito cascata, ou seja, afeta o comprometimento e envolvimento dos empregados com o trabalho, o que consequentemente causará impactos na satisfação dos clientes (GUEDES; CALADO; VIEIRA, 1998).

Os riscos que existem para o trabalhador que aderiu ao PDV costumam ser maiores, pois estes perdem a segurança de seu emprego, o salário e seu grupo de referência (GUEDES; CALADO; VIEIRA, 1998). Outro risco, sofrido pelo trabalhador, foi que empresas de pequeno ou médio porte, iniciadas e administradas por esses ex-empregados e novos empreendedores não resistiram diante da realidade agressiva do mercado. Desta forma, a decisão de aderir ao PDV acarretou perdas não apenas na vida profissional, mas também na familiar, afetando esferas econômicas e subjetivas (SILVA, 2002).

Os estudos ligados à demissão voluntária de trabalhadores no Brasil são relativamente escassos, por ser um fenômeno recente no país, onde começou a surgir nos anos 80 (BARBOSA; VIEIRA; CAMPOS, 2010). O estudo de Leme (2000) aborda a primeira experiência de demissão voluntária no serviço público, feita pelo Banco do Brasil no ano de 1995. Segundo o autor, o Banco pretendia com o PDV reduzir seu quadro de funcionários com cerca de 50 mil possíveis demissões. Dentro dos fatores motivacionais para escolha dos funcionários pela empresa, o que se observa é que os alvos escolhidos não exerciam funções de alto nível,

ou seja, pessoas de cargo operacionais foram priorizadas pela empresa. Ainda com base no estudo de Leme (2000), para aqueles funcionários que aderiram ao PDV, por um lado pode ter sido um incentivo a mudança de emprego e investimento em uma nova carreira ou uma atividade empreendedora, mas por outro, pode significar a perda do vínculo financeiro, através da perda de salários e benefícios, bem como perda da estabilidade.

A pesquisa realizada por Silva (2002), a partir de um questionário objetivo e entrevistas semiestruturadas, abordava os aspectos subjetivos e psicossociais relacionados à trajetória profissional dos ex-trabalhadores do setor bancário que aderiram ao PDV. As instituições analisadas buscaram atingir uma adesão significativa ao plano de demissão voluntária, utilizando-se artifícios como: sedução, ameaça e pressão. A sedução vinculava a possibilidade do sujeito tornar-se um empreendedor após o seu desligamento institucional. A ameaça de demissão voluntária foi utilizada pela gestão, com a finalidade de intensificar o trabalho nas agências, e/ou induzir os funcionários à opção de se desvincular da organização. Por fim, as pressões, onde as pessoas foram direta ou indiretamente, externa ou internamente, pressionadas a aderir ao plano, mencionando este fato tanto no questionário como nas entrevistas.

Os pesquisadores Ghiorzi, Alperstedt, Moraes e Fiates (2005) analisaram as consequências sob a ótica dos empregados e ex-empregados que aderiram ao Plano de Demissão Incentivada de uma agência bancária localizada na Região Sul do Brasil. Utilizando de uma metodologia de natureza qualitativo-interpretativa, a pesquisa pode identificar três situações diferentes relacionadas ao Plano de Demissão Incentivada na Instituição: indivíduos que aderiram ao plano; indivíduos que aderiram ao plano, porém continuaram na empresa; e indivíduos que não aderiram ao plano. Os principais resultados revelam que a grande maioria dos funcionários possuía uma visão negativa do plano, onde consideravam que o plano era uma maneira de comprar seu emprego, sua estabilidade profissional ou de enxugar o quadro de profissionais. Outros perceberam o plano como uma oportunidade de recomeçar a carreira e desenvolver outros projetos pessoais.

O estudo de Soares e Sestren (2007), de forma semelhante a Silva (2002), apontou que os programas de demissão estavam utilizando artifícios como pressão e terror para que os funcionários fizessem a adesão a tais programas, o que causava uma série de impactos psicológicos. Essas demissões eram em consequência do redimensionamento e das mudanças no trabalho que estavam ocorrendo, como a automatização e as privatizações. A pesquisa foi realizada junto a trabalhadores do setor público bancário, que fizeram a adesão de um Programa de Demissão Incentivada (PDI). O objetivo do estudo foi identificar as repercussões do programa na construção dos seus projetos profissionais. Os resultados apontaram que os projetos profissionais dos sujeitos foram desvinculados da instituição a partir do PDI e da ameaça de privatização.

Diante do dinheiro recebido pela adesão ao PDV, o indivíduo começa a pensar que não terá mais preocupações com as questões financeiras na sua vida, que está tudo resolvido. Porém, é necessário um olhar mais profundo nessa situação, um olhar para além do fim do arco-íris, onde o indivíduo possa analisar e planejar seu futuro pessoal e profissional, refletindo a sua relação com o trabalho e como ele auxilia no desenvolvimento de sua carreira. A presente pesquisa se difere dos outros estudos apresentados por preencher uma lacuna existente na literatura acerca da influência da adesão ao PDV sobre o planejamento de carreira e das consequências dessa mudança na sua orientação profissional.

De forma geral, no Brasil os Planos de Demissão Voluntária tem ocorrido com frequência tanto no serviço público quando no privado, embora o PDV venha se estabelecendo como uma solução de corte de gastos para ajustar o desequilíbrio das contas em empresas públicas (GUEDES; CALADO; VIEIRA, 1998). Considerando essa realidade, esta pesquisa tem como

objetivo descobrir as razões que levam funcionários a aderir ao PDV, tendo como diferencial a análise do grau de planejamento, das mudanças na carreira, da realização profissional e do apoio do núcleo familiar.

Método

Participantes

O presente trabalho representa uma pesquisa exploratória e qualitativa, devido à necessidade de realização de uma análise mais profunda dos aspectos motivacionais e, principalmente, dos fatores associados ao planejamento dos indivíduos. A amostra foi constituída por oito participantes, ex-funcionários de diferentes instituições públicas em Brasília/DF, compostos de uma amostra por conveniência, onde todos fizeram adesão ao Plano de Demissão Voluntária.

Tabela 1 - Caracterização dos Participantes

Sexo	Média de idade	Nível de Escolaridade	Ocupação Atual
75% Feminino	56 anos	50% Superior Completo	75% Aposentado
25% Masculino		25% Pós-Graduação	25% Trabalhando
		25% Ensino Médio Completo	

Instrumentos e Procedimentos

Foi elaborado um roteiro de entrevista com nove perguntas que visaram identificar os principais motivos e aspectos de planejamento para a adesão ao Plano de Demissão Voluntária. As perguntas eram:

- Como você descobriu o PDV? Teve algum incentivo por parte da empresa? Como ele foi feito?
- O PDV já fazia parte de seu planejamento profissional? Como que o PDV mudou seu planejamento?
- Quais foram os fatores que o motivaram para aderir ao PDV?
- Que tipo de vantagem você percebe por ter aderido ao PDV?
- Você já tinha algo definido para sua vida profissional depois que aderisse ao PDV?
- Quais foram os investimentos financeiros que você fez com a renda do PDV? Houve algum planejamento para isso?
- Você se sentia realizado profissionalmente antes de aderir ao PDV? E depois?

Junto com a entrevista foi aplicado um questionário sócio-demográfico para investigar questões como: sexo, idade, nível de escolaridade, profissão antes da adesão ao PDV e ocupação atual. Primeiramente, foi entregue aos participantes o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e após isso foi entregue para resposta o questionário sócio-demográfico. Com o questionário sócio-demográfico respondido, iniciou-se a entrevista individual. As entrevistas foram feitas no local escolhido pelos participantes. Diante do consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas.

Procedimentos de Análise

Para a análise dos dados foi utilizado o método de Análise de Conteúdo, que é representado por um conjunto de técnicas que se utiliza de procedimentos sistemáticos e objetivos para analisar as comunicações e que permite fazer inferência por meio do conteúdo das mensagens (BARDIN, 1979).

Com as entrevistas transcritas, os dados foram categorizados e transferidos para a Matriz de Categorização (Tabela 2). Para a construção desta matriz, foi identificada a pergunta-chave e os núcleos de resposta de cada participante para a questão, sendo atribuída uma categoria para as respostas semelhantes. Ao final da análise foi feita uma síntese de cada questão.

Tabela 2 - Matriz de Categorização

Categoria	Definição
Conhecimento do Plano e Incentivo	Refere-se ao conhecimento sobre o plano de demissão, os meios que ele foi apresentado e os incentivos para adesão.
Planejamento Prévio	Planejamento do participante para depois da adesão ao PDV. Este planejamento referia-se tanto ao pessoal quanto ao profissional.
Alterações no Planejamento	Principais alterações no planejamento.
Fatores motivacionais	Fatores motivacionais que levaram o participante a fazer a adesão ao plano.
Vantagens na Adesão	Percepção dos participantes quanto aos benefícios da adesão ao PDV.
Investimentos Financeiros	Análise do direcionamento financeiro do participante, observando como o dinheiro foi aplicado posteriormente à adesão.
Realização Profissional antes e depois do PDV	Percepção subjetiva do participante quanto à sua realização profissional antes e depois da adesão ao PDV.
Visão da Família	Reação e apoio da família do participante em relação à adesão ao PDV.
Tomada de decisão	Capacidade do participante de tomar a decisão referente à adesão ao PDV.

Resultados e Discussão

Na categoria de Conhecimento do Plano e Incentivo (Tabela 3), os participantes relataram que o conhecimento sobre o plano de demissão teve vários meios de ser apresentado, desde conversas informais com os colegas, até a apresentação do plano no próprio curso superior do participante. O principal incentivo relatado nas entrevistas foi a questão financeira, assim como no estudo de Queiroz (2014).

Tabela 3 - Conhecimento do Plano e Incentivo

Verbalizações	Temas
“programa implementado na empresa”.	Meio de apresentação do plano
“conversas com as colegas, palestras de funcionários da empresa”.	Incentivo para aderir ao PDV
“durante a formação do curso magistério, já tinha ciência do plano da carreira”.	
“incentivo financeiro (...) contribuição efetuada à caixa de assistência”.	

Ao relatarem as diferentes razões que os levaram a optar pela saída do emprego, os entrevistados revelam que o principal motivo refere-se a um esgotamento psíquico e uma busca por independência financeira. Diante disso, podemos inferir que não houve um consenso quanto aos Fatores Motivacionais (Tabela 4), ficando premente a desmotivação causada pela rotina de suas atividades laborativas e a dependência financeira. Tais resultados são semelhantes àqueles encontrados por Guedes, Calado e Vieira (1998) em seu estudo sobre os fatores determinantes da adesão ao PDV entre ex-funcionários de uma instituição financeira governamental. Os autores relatam que os fatores observados como mais importantes para a adesão, segundo a percepção de cinquenta e oito ex-funcionários, foi à falta de perspectivas na carreira, a insatisfação com a empresa e perspectiva de transferência.

Tabela 4 - Fatores Motivacionais

Verbalizações	Temas
“rotina que havia se transformado o trabalho (...) riscos aos ocupantes de cargos de chefia”.	Fatores para adesão / Rotina
“desejo de ter meu próprio negócio, conquistar uma independência financeira”.	Desejo de independência financeira

Os entrevistados relataram que as Vantagens na Adesão (Tabela 5) eram poder ter mais tempo para fazer outras atividades, diferentes das atividades laborativas, e se dedicar à sua vida pessoal, alcançando assim, a tão desejada qualidade de vida. Porém, nem todos os entrevistados relataram vantagens na adesão, alguns expressaram que sofreram uma decepção. Guedes, Calado e Vieira (1998) explicam que nem todos os funcionários que se tornaram empreendedores após a adesão ao PDV conseguiram se estabelecer sem dificuldades no mercado de trabalho. Mesmo com as desvantagens, na presente pesquisa os entrevistados foram unânimes em afirmar que adeririam ao PDV novamente, como será abordado na categoria Tomada de Decisão.

Tabela 5 - Vantagens na Adesão

Verbalizações	Temas
“recomeço, nova atividade, riscos e aprendizado”.	Novo recomeço/ Novas possibilidades de carreira
“posso dedicar-me a vida pessoal, sem obrigações que o trabalho exige”.	Insucesso financeiro
“foi uma grande decepção”.	Mais tempo para o lado pessoal

As respostas dos entrevistados são divergentes quanto às Vantagens na Adesão ao PDV, onde este dado corrobora com o estudo de Ghiorzi, Alperstedt, Moraes e Fiates (2005), no qual as percepções de vantagens são reconhecidas como diferentes para cada participante, uma vez que cada um vive contextos e realidades diferentes. Os autores discutem que alguns participantes tinham uma visão negativa do plano, enquanto outros enxergavam o plano como uma oportunidade de independência financeira, de poder ser dono de um negócio próprio.

Por meio das entrevistas pode-se inferir que não houve uma preocupação com o Planejamento Prévio para depois da adesão ao PDV, o que ocasionou, em alguns participantes, um insucesso profissional com o novo negócio. O estudo de Gonçalves (2004) corrobora com esse resultado, onde em sua pesquisa sobre o mercado de trabalho na Amazônia Brasileira entrevistou quarenta ex-bancários que aderiram ao PDV que tinham a crença de estarem capacitados para enfrentar as exigências do mercado de trabalho. Para os entrevistados o trabalho no banco era visto como rotineiro e restrito em que não usavam toda sua capacidade profissional e qualificação, afirmando que estavam à procura de um trabalho mais gratificante e promissor em que poderiam usar sua criatividade. Mas, os novos empreendimentos tiveram vida curta. Entre os motivos alegados pelos entrevistados dois se destacam: a falta de experiência para o ramo escolhido e perfil para iniciativa privada. Desta forma, de acordo a pesquisa realizada pro Gonçalves (2004) a maioria dos entrevistados teve dificuldade de manter o negócio iniciado ou encontrar um novo emprego pela qualificação inadequada e falta de planejamento na abertura do novo empreendimento.

Os participantes que tiveram um planejamento conseguiram atingir um melhor nível de percepção de realização pessoal comparado aos outros participantes, pois os que tinham planejamento lidaram melhor com as consequentes Alterações no Planejamento (Tabela 6).

Tabela 6 - Alterações no Planejamento

Verbalizações	Temas
“sim tinha planejamento (...) há única mudança que houve, é que tive que trabalhar dois anos a Planejamento prévio mais”.	
“sim, o planejamento fazia parte (...) pude antecipar meus projetos”.	Alteração no planejamento
“não havia planejado nada (...) foi uma novidade nos meus planos”.	Antecipar projetos
“não planejei (...), surgiu como uma oportunidade de realizar um sonho, que no fim não deu certo”.	Oportunidade / Decepção

Quanto ao destino do dinheiro recebido com o plano, os participantes divergem nos Investimentos Financeiros (Tabela 7) aplicados: começar um novo negócio, saldar dívida ou comprar novos bens. Um dado interessante nessa pesquisa foi a descoberta de que os participantes que não tinham planejamento prévio investiram o dinheiro para abrir outro negócio, mas eles relatam que não fizeram nenhum tipo de pesquisa no mercado nem planejamento, o que acabou por gerar frustração com o novo negócio. Por outro lado, os participantes que se planejaram utilizaram o investimento para saldar dívidas e realizar outras aquisições.

Tabela 7 - Investimentos Financeiros

Verbalizações	Temas
“todo recurso recebido foi investido no negócio”.	Investimentos
“comprei uma casa nova em outra cidade”.	Saldar dívidas/ Novas aquisições
“houve um planejamento, saldar algumas aquisições realizadas”.	Outros negócios
“não houve planejamento, o investimento não deu certo”.	

Na categoria de Realização Profissional antes e depois do PDV (Tabela 8), os participantes divergem de opiniões. Alguns destes relatam que estavam realizados profissionalmente, enquanto a maioria ressalta que não havia uma realização e que não tinha incentivo profissional, que o trabalho estava gerando um esgotamento psíquico. Em relação à realização após ter aderido ao PDV, a grande maioria dos participantes coloca que abriram-se novas perspectivas, onde puderam aproveitar o tempo para desenvolver outros projetos.

Tabela 8 - Realização Profissional antes e depois do PDV

Verbalizações	Temas
“estava numa fase sem iniciativa, sem incentivo profissional”.	Fase sem incentivo profissional
“sempre procurei exercer a minha escolha pela profissão, mas estava muito cansada”.	Esgotamento Psíquico
“tudo se renovou, novas perspectivas”.	Ambiente de trabalho desfavorável
“aproveitando para desenvolver outros projetos”.	Novas perspectivas e projetos

As transformações e mudanças na profissão, segundo Luna (2012), ocorrem por um desajuste específico entre as reais necessidades da instituição e o profissional. Com base nisso, inferimos que os profissionais participantes deste estudo tiveram como um de seus motivos o desajustamento entre suas atividades dentro da instituição e a percepção das suas potencialidades, como as verbalizações observadas na Tabela 8. Segundo Bogoni e Soares (2009), o trabalho tem a capacidade de libertar e ao mesmo tempo escravizar, o que remete para uma questão crucial, o sentido do trabalho humano, uma vez que é vivenciado de maneira subjetiva para cada pessoa.

Utilizando a teoria do autoconceito de Super (1996), percebe-se na pesquisa que os participantes antes de aderirem ao PDV estavam diante de rotinas que os levaram ao esgotamento psíquico, o que a teoria de Super (1996) coloca é que o indivíduo precisa de uma maturidade profissional, conhecendo seu autoconceito ele poderá ter um desenvolvimento na sua carreira. Bardagi (2010) esclarece que tem que haver uma busca por equilíbrio do trabalho e vida pessoal, onde deve-se ter mais habilidade para aceitar mudanças na carreira ao longo do tempo, não percebendo a carreira de forma estática, mas flexível.

No desenvolvimento deste estudo podemos perceber que os sentimentos e percepções variam entre os participantes da pesquisa, como também a Visão da Família (Tabela 9). Alguns participantes ressaltam que tiveram apoio da família na decisão de adesão ao PDV, outros, porém, colocam que a família foi contra esse comportamento. Segundo Oliveira e Dias (2013), o desenvolvimento da carreira é influenciado pela relação que se estabelece entre os membros do núcleo familiar, que deve ser pautada no apoio, interesse e comunicação. Vemos novamente a diferença entre os participantes que tinham planejamento prévio e os que não tinham, uma vez que as famílias que mais demonstraram apoio para os participantes foram aquelas que o PDV já fazia parte do planejamento profissional do participante.

Tabela 9 - Visão da Família

Verbalizações	Temas
“um choque a princípio”.	Reações negativas/ Choque, posicionamento contra
“ficaram felizes (...) também ficaram preocupados com o que faria depois de aposentada”.	Reações positivas/ Apoio
“todos apoiaram”.	
“se posicionaram contra”.	

Segundo Silva (2002), de um modo geral os rearranjos familiares foram acompanhados de significativa instabilidade financeira e por conflitos conjugais e/ou familiares. De acordo a pesquisa realizada por Silva (2002), dentro da família foi observada dinâmicas sustentadas por culpabilização e solidariedade, o que foi encontrado nas verbalizações analisadas na Tabela 9. Os estudos dos impactos pela perda do emprego dominam a literatura, a perda do emprego pode levar, por exemplo, a um aumento de desavenças matrimoniais e divórcios após os maridos serem demitidos (GHIORZI; ALPERSTEDT; MORAES; FIATES, 2005).

Apesar de alguns participantes passarem por frustrações por não atingir os objetivos que queriam ao aderir ao PDV, à resposta foi unânime para a questão analisada na categoria Tomada de Decisão (Tabela 10), onde atualmente, todos tomariam a decisão de adesão ao PDV.

Tabela 10 - Tomada de Decisão

Verbalizações	Temas
“consideradas as mesmas condições e premissas, sem dúvida sim”.	Tomada de decisão
“sim, com toda certeza”.	Adesão ao PDV
“sim, mas antes iria me preparar, planejar de forma criteriosa”.	

Conclusão

O Plano de Demissão Voluntária é um acordo bilateral, em que a empresa corta custos de maneira eficiente, oferecendo benefícios e vantagens para que o funcionário assine voluntariamente o pedido de demissão. Sabemos que cada decisão tomada acarreta consequências positivas e negativas, e quando elas são tomadas sem o devido planejamento as consequências negativas não são levadas em consideração. Antes da decisão, é como se um novo caminho se abrisse diante do indivíduo, que se sente como se estivesse indo em direção ao fim do arco íris, um lugar onde todos os sonhos se realizam. Assim, neste trabalho buscamos analisar as razões que levaram os funcionários a aderir ao Plano de Demissão Voluntária, analisando suas motivações, planejamento, mudanças na carreira e o apoio que os entrevistados tiveram da família.

A adesão ao PDV pode ser positiva em casos que o empregado tenha vontade de buscar novas oportunidades de investimentos, mas pode ser motivo de arrependimento quando estes empregados são vítimas da pressão feita pelas empresas (GHIORZI; ALPERSTEDT; MORAES; FIATES, 2005). Sendo assim, algo que, a princípio, pode parecer à solução para todos os problemas, pode vir a ser uma má escolha. Na vontade de buscar um redirecionamento para suas carreiras abriam mão de uma estabilidade profissional para investir em novos projetos na esperança de uma realização profissional. Descobriram que no final do arco-íris não tinha apenas sonhos, e sim grandes desafios, pois as pessoas que aderiram ao Plano de Demissão e abriam empresas sucumbiram diante da competição do mercado, muitas vezes por não ter um planejamento para começar o novo negócio.

Em um primeiro momento, o PDV pode ser uma grande vantagem para o indivíduo que quer a oportunidade de começar um novo empreendimento, pois o pacote de benefício que compõe a indenização é um valor significativo e impressiona aqueles que querem começar ou retomar projetos antigos. Entretanto, o quadro se transforma diante da competitividade do ambiente empresarial que está em constante mudança.

Cabe ressaltar que a amostra da pesquisa era pequena, o que gera implicações relativas à generalização do quadro das motivações e consequências de pessoas que adotam o PDV. Recomenda-se que pesquisas futuras tenham uma amostra maior, abrangendo pessoas de outros estados do Brasil e que aderiram ao PDV de instituições privadas. Outro dado relevante que pode ser aprofundado em pesquisas é o desconhecimento desse programa nas instituições por parte de seus colaboradores, dada a dificuldade em encontrar participantes para a pesquisa.

A pesquisa trouxe contribuições para a área de Orientação Profissional e carreira, uma vez que atingiu o seu objetivo de forma satisfatória compreendendo que os fatores motivacionais e as consequências da adesão ao PDV são divergentes para cada indivíduo. Este cenário nos mostra a importância do orientador profissional dentro de um contexto organizacional, em que indivíduos precisam traçar metas na carreira e se sentem desorientados frente às questões de trabalho, questionando o vínculo com a profissão. Fica demonstrado na pesquisa que



os projetos profissionais são passíveis de mudança e que os profissionais, principalmente Psicólogos e/ou Orientadores Profissionais e de Carreira poderiam ser de grande valia.

Este estudo trouxe um dado interessante, que apesar das frustrações vividas pelos entrevistados depois de aderirem ao Plano de Demissão Voluntária, todos assinariam novamente ao PDV, fato que pode estar relacionado com a categoria de Realização Profissional antes e depois do PDV, onde a maioria dos participantes relatou um esgotamento psíquico no trabalho.

A pesquisa chama a atenção quanto à necessidade, dentro das empresas, de um empenho por parte de psicólogos organizacionais, administradores e gerentes, na busca de estratégias que implementem a qualidade de vida do trabalhador, tornando o estresse no trabalho menos intenso para os trabalhadores, aumentando o nível da percepção de realização no trabalho e permitindo que os participantes alcancem um maior nível de bem-estar no âmbito profissional. Os autores Rodrigues, Ayabe, Lunardelli e Canêo (2005), colocam que o papel de atuação do psicólogo dentro da área de Recursos Humanos seria de auxílio à organização para que construa condições de promoção de qualidade de vida dos funcionários, como o desenvolvimento de uma consciência e responsabilidade tanto por sua saúde, quanto por sua carreira profissional.

Referências

BARBOSA, T. M.; VIEIRA, N. S.; CAMPOS, D. C. S. Consequências dos Programas de Demissão Voluntária – PDV: um Estudo de Caso na Cemig. VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2010.

BARDAGI, Marucia Patta. A abordagem cognitivo-evolutiva do Desenvolvimento Vocacional. In: Levenfus, Soares & Cols. Orientação Vocacional Ocupacional. Artmed: Porto Alegre, 2010.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa, Portugal: Edições 70, 1979.

BOGONI, A. C.; SOARES, D. H. P. Orientação Psicológica para a Aposentadoria. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v.9, n.2, pp. 97-108, 2009.

GHIORZI, S. B.; ALPERSTEDT, G. D.; MORAES, M. C. B.; FIATES, G. G. S. Empregados, Ex-Empregados e Quase Ex-Empregados: consequências da adoção de um plano de demissão incentivada em uma Agência Bancária. Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2005. Disponível em www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2005-gprb-0315.pdf.

GONÇALVES, Ida Lenir. Mercado de trabalho na Amazônica Brasileira: um estudo sobre demissão voluntária de bancários e reinserção profissional. VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Coimbra – Portugal, 2004. Disponível em <http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/IdaGoncalves.pdf>.

GUEDES, V. A.; CALADO, S. M. R.; VIEIRA, M. M. F. Programa de desligamento voluntário: um estudo sobre os fatores determinantes da adesão entre ex-funcionários de instituição financeira governamental. Anais do XXII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 1998.

LEME, P. R. S. P. Análise do significado do programa de demissões voluntárias do Banco do Brasil. Dissertação de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2000.

LUNA, Lúri Novaes. Empreendedorismo e orientação profissional no contexto das transformações do mundo do trabalho. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v.13, n.1, pp. 111-116, 2012.

OLIVEIRA, C. T.; DIAS, A. C. G. Percepções parentais sobre sua participação no desenvolvimento profissional dos filhos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v.14, n.1, pp. 61 – 72, 2013.

QUEIROZ, Sanuse Martins. Os limites da validade da renúncia e da transação extrajudicial de Direitos Trabalhistas em Programas de Demissão Voluntária. Instituto Brasiliense de Direito Público – Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalhados e Processo do Trabalho – Brasília, DF, 2014. Disponível em http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1528/Monografia_Sanuse%20Martins%20de%20Queiroz.pdf?sequence=1.

RODRIGUES, M.; AYABE, N. H.; LUNARDELLI, M. C. F.; CANÊO, L. C. A Preparação para a Aposentadoria: O Papel do Psicólogo frente a essa Questão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v.6, n.1, pp. 53 – 62, 2005.

SILAVA, Eduardo Pinto. Programa de Demissão Voluntária em uma instituição bancária: da gestão da adesão ao programa às complexas perdas psicossociais. *Revista de Psicologia Organizacional (online)*, v.2, n.2, pp. 143 – 173, 2002.

SOARES, D.H.P.; SESTREN, G. Projeto profissional: o redimensionamento da carreira em tempos de privatização. *Psicologia & Sociedade*, v.19, Edição Especial 1, pp. 66-74, 2007.

SUPER, D. E.; SAVICKAS, M. L.; SUPER, C. M. The life span, life space approach to careers. In: D. Brown, L. Brooks et al. (Orgs.), *Carrer choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco, EUA: Jossey Bass, 1996.