



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS**

**CHISLENE DA SILVA DANTAS**

**EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DA GERAÇÃO Y DE FORTALEZA:  
PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA**

**FORTALEZA  
2021**

CHISLENE DA SILVA DANTAS

EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DA GERAÇÃO Y DE FORTALEZA:  
PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Atuariais.

Orientador: Prof.<sup>a</sup> Alane Siqueira Rocha

FORTALEZA  
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

D211e Dantas, Chislene da Silva.

Educação previdenciária da Geração Y de Fortaleza : preparação para a aposentadoria /  
Chislene da Silva Dantas. – 2021.

55 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará,  
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Ciências  
Atuariais, Fortaleza, 2021.

Orientação: Profa. Dra. Alane Siqueira Rocha.

1. Educação Previdenciária. 2. Geração Y. 3. Indicador. I. Título.

CDD 368.01

---

CHISLENE DA SILVA DANTAS

EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DA GERAÇÃO Y DE FORTALEZA:  
PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Monografia apresentada à Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Atuariais.

Aprovada em: 03/09/2021.

BANCA EXAMINADORA

---

Alane Siqueira Rocha, Profa. Dra. (Orientadora)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Breno Aloísio T. Duarte de Pinho, Dr.  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Marcelo Ponte Barbosa, Dr.  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## **AGRADECIMENTOS**

À minha família, que sempre esteve presente em todos os momentos de minha vida, norteando-me aos melhores caminhos a seguir, auxiliando nas dificuldades e também pela confiança que sempre depositaram em mim.

Aos velhos amigos de turma que acompanharam minha trajetória de curso, mas em especial à minha amiga Vitória Dias que me encorajou e motivou nos momentos de dúvida.

A todos os professores do Curso de Ciências Atuariais, que permitem o desenvolvimento dos alunos em profissionais competentes e responsáveis.

Em especial, à minha orientadora Prof<sup>a</sup> Alane Siqueira Rocha, que me conduziu com toda dedicação e paciência e me impulsionou a buscar os melhores resultados.

Por fim, a todos os amigos que contribuíram, direta ou indiretamente, na composição deste trabalho, com dicas e orientações, em especial, ao Alysson Régis e Robson Torres.

## RESUMO

Este estudo apresenta os resultados de uma pesquisa que objetivou analisar a educação previdenciária da Geração Y de Fortaleza, como forma de preparação para a aposentadoria. Ainda por meio deste estudo, buscou-se analisar o perfil sociodemográfico dessa geração, assim como analisar as dimensões “Opinião”, “Conhecimento” e “Atitude” previdenciários adotados pelos *Millennials* e elaborar um indicador da educação previdenciária para essa geração. Os resultados foram obtidos por meio de um questionário, divulgado pelas redes sociais, com alcance de 290 respondentes, nascidos entre os anos de 1980 e 2000. A dimensão Opinião demonstrou uma maior importância para a acumulação individual, em detrimento ao Sistema de Previdência Social Obrigatório e à Previdência Complementar Facultativa. Somente 3,1% da amostra obtiveram a maior pontuação para a dimensão Conhecimento e para a dimensão Atitude, a maioria dos respondentes, 38,3%, indicou nunca poupar para a aposentadoria, quando recebe renda extra. O Índice de Educação Previdenciária (IEP), elaborado neste estudo, indicou classificação "média educação previdenciária" para a amostra analisada, com 65,9% dos índices obtidos na escala entre 0,500 e 0,749, considerando uma escala de 0 a 1.

**Palavras-chave:** Educação Previdenciária. Geração Y. Indicador.

## **ABSTRACT**

This study presents the results of a research that aimed to analyze the social security education of Generation Y in Fortaleza, as a way of preparing for retirement. Also through this study, we sought to analyze the sociodemographic profile of this generation, as well as analyze the social security dimensions "Opinion", "Knowledge" and "Attitude" adopted by Millennials and develop an indicator of social security education for this generation. The results were obtained through a questionnaire, disseminated by social networks, with a reach of 290 respondents, born between 1980 and 2000. The Opinion dimension showed a greater importance for individual accumulation, to the detriment of the Mandatory Social Security System and the Optional Complementary Pension. Only 3.1% of the sample obtained the highest scores for the Knowledge dimension and for the Attitude dimension, most respondents, 38.3%, indicated never saving for retirement, when they receive extra income. The Social Security Education Index (IEP), elaborated in this study, indicated a classification of "average social security education" for the analyzed sample, with 65.9% of the indexes obtained in the scale between 0.500 and 0.749, considering a scale of 0 to 1.

**Keywords:** Social Security Education. Generation Y. Indicator.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Força de trabalho brasileira (em milhares) .....	20
Gráfico 2 - Idade dos respondentes .....	35
Gráfico 3 - Importância da Previdência Social Obrigatória .....	37
Gráfico 4 - Importância da Previdência Complementar Facultativa.....	38
Gráfico 5 - Importância da acumulação pessoal para a aposentadoria.....	39
Gráfico 6 - Dimensão Opinião .....	40
Gráfico 7 - Autoavaliação conhecimento de previdência.....	42
Gráfico 8 - Avaliação real de conhecimento de previdência.....	42
Gráfico 9 - Dimensão Conhecimento .....	43
Gráfico 10 - Dimensão Atitude .....	45
Gráfico 11 - Box plot do Índice de Educação Previdenciária da Geração Millennial .	47



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estrutura da Previdência Complementar .....	27
Figura 2 - Dimensões que compõem o indicador proposto de educação previdenciária .....	32
Figura 3 - Classificação IEP .....	46

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Sexo dos respondentes.....	35
Tabela 2 - Escolaridade e conhecimento financeiro ou atuarial .....	36
Tabela 3 - Estado civil e número de filhos.....	36
Tabela 4 - Pontuação do conhecimento previdenciário.....	41
Tabela 5 - Pontuação das atitudes previdenciárias.....	44
Tabela 6 - Porcentagens acerca das atitudes previdenciárias .....	44

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Gerações e suas características .....	18
Quadro 2 - Segurados do Regime Geral de Previdência Social.....	25
Quadro 3 - Definições das dimensões de educação previdenciária.....	32

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2 GERAÇÕES</b> .....	14
<b>2.1 Conceitos de gerações</b> .....	14
<b>2.2 Características das gerações</b> .....	16
<b>2.3 A Geração Y ou Millennials</b> .....	18
<b>3 APOSENTADORIA E PLANEJAMENTO FINANCEIRO</b> .....	21
<b>3.1 Conceitos de aposentadoria</b> .....	21
<b>3.2 Planejamento financeiro para a aposentadoria</b> .....	22
<b>3.3 Regimes de previdência no Brasil</b> .....	25
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	29
<b>4.1 Métodos e técnicas de pesquisa utilizados</b> .....	29
<b>4.2 Objetivos de pesquisa</b> .....	30
<b>4.3 Instrumento de coleta de dados</b> .....	30
<b>4.4 Amostra da pesquisa</b> .....	31
<b>4.5 Tratamento e análise dos dados</b> .....	31
<b>4.6 Estudos anteriores</b> .....	32
<b>5 ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	34
<b>5.1 Perfil dos respondentes</b> .....	34
<b>5.2 Opinião sobre Previdência</b> .....	36
<b>5.3 Conhecimento Previdenciário</b> .....	40
<b>5.4 Atitudes Previdenciárias</b> .....	43
<b>5.5 Indicador de Educação Previdenciária</b> .....	46
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	48
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	51

## 1 INTRODUÇÃO

A Nova Previdência, promulgada em novembro de 2019, colocou em evidência a discussão sobre o cenário da Previdência Social brasileira e o impacto que as mudanças trazidas pela reforma trarão para os trabalhadores, especialmente para a percepção do benefício de aposentadoria.

As novas idades de aposentadoria, o novo tempo mínimo de contribuição, entre outras modificações nos critérios para o direito à aposentadoria, incitaram uma reflexão acerca do tema e das regras que envolvem o acesso aos benefícios e aos serviços previdenciários.

O sistema de previdência social garantido pela Estado funciona através da contribuição obrigatória e do regime financeiro de repartição, no qual ocorre a solidariedade entre gerações, em que os trabalhadores são constrictos a ser solidários e a custear benefícios em favor, de quem, por algum motivo, não tem condições de trabalhar (FAZIO, 2019). Esse regime é afetado diretamente, além de outros fatores, pelo envelhecimento populacional observado nas últimas décadas e apresenta decrescente razão entre quantidade de segurados em atividade e de aposentados e pensionistas.

A população em idade ativa brasileira é formada, majoritariamente, pela Geração Y ou *Millennial*, como é observado em países em desenvolvimento, ou emergentes, com crescimento populacional mais elevado e conseqüentemente, com maior número de jovens adultos desse grupo geracional (CH BUSINESS CONSULTING; MULTIDADOS, 2016).

Essa geração cresceu em uma época de avanços tecnológicos e prosperidade econômica e se acostumou a executar múltiplas tarefas e a trocar frequentemente de emprego, em busca de oportunidades com mais desafios e salários ambiciosos (FERREIRA, 2013). São profissionais com grande capacidade de gerar riqueza e à medida que adquirem independência financeira, compram sem modéstia, com uma atitude consumista não observada nas gerações anteriores (CALLIARI; MOTTA, 2012).

Consideram-se os jovens que nasceram entre 1980 e 2000, para delimitar os *Millennials*, que são conhecidos por sua independência, não priorizando a

constituição de uma família. Procuram obter sucesso na carreira e no equilíbrio da vida pessoal e profissional. Possuem perfil imediatista, não desejam acumular patrimônio e dificilmente a necessidade de um emprego estável para garantir a aposentadoria é observada nessa geração (CARDONI, 2016).

A aposentadoria é um direito social e um novo estágio de vida no qual se rompe com as obrigações laborais. É vivenciada de diferentes formas, dependendo das trajetórias profissionais, do processo de envelhecimento e das características pessoais do indivíduo. A programação da transição entre os dias de trabalho para os dias de descanso deve começar desde cedo, para se evitar um futuro com dificuldades financeiras.

O planejamento financeiro para aposentadoria se mostra o meio mais eficaz como preparação para essa nova etapa da vida, pois auxilia os indivíduos a terem um maior controle sobre suas finanças e assim garante uma maior segurança ao fim das atividades laborais.

A partir do exposto, é importante saber se existe um conhecimento previdenciário por parte da Geração Y acerca da obtenção de renda futura, após o final da vida laborativa e se praticam atitudes relacionadas à previdência para garantir a manutenção do padrão de vida após a aposentadoria, considerando-se que tal abordagem tem sido pouco explorada.

Neste contexto, tem-se a seguinte questão problema: Quais as opiniões, atitudes e conhecimento da Geração Y de Fortaleza sobre Previdência?

O objetivo geral desta pesquisa é analisar a educação previdenciária da Geração *Millennial* de Fortaleza. Para atingir o objetivo geral, tem-se como objetivos específicos os seguintes: analisar o perfil sociodemográfico da Geração *Millennial* de Fortaleza; analisar as dimensões Opinião, Conhecimento e Atitudes previdenciárias adotadas por essa geração; e elaborar um indicador da educação previdenciária para a Geração *Millennial*.

Este estudo se justifica diante da carência de dados sobre comportamento previdenciário, e busca apresentar uma fonte de informação sobre educação previdenciária e planejamento financeiro da Geração Y, residente em Fortaleza-CE.

Além disso, pretende servir como alerta para a nova perspectiva imposta pela reforma previdenciária. Espera-se também influenciar Geração Y na busca por informações e práticas que auxiliem na construção precoce de um patrimônio que sustente a aposentadoria.

O trabalho está estruturado em seis capítulos, incluindo esta Introdução. No Capítulo 2 buscou-se demonstrar a abordagem geracional, forma amplamente utilizada para classificar grupos de épocas específicas, com base no contexto em que foram criados e vivem, com suas nomeações e características, diferentemente de sua faixa etária, sexo ou renda, na tentativa de compreender, por fim, o comportamento da Geração Y.

O Capítulo 3 traz alguns conceitos de aposentadoria, esclarece formas de planejamento financeiro para o alcance do sustento de vida após a saída do mundo do trabalho remunerado e apresenta os regimes de previdência no Brasil, que compõem um mecanismo de aposentadoria para os brasileiros.

O Capítulo 4 descreve o procedimento metodológico e os instrumentos utilizados durante a realização desta monografia na coleta de dados, bem como seus resultados. O Capítulo 5 apresenta a análise dos resultados obtidos e o Capítulo 6 traz as conclusões finais obtidas por esses resultados, seguido das referências utilizadas.

## 2 GERAÇÕES

Neste capítulo serão abordadas as teorias com relação à definição dos conceitos de gerações, as características que cada uma delas possui e maior detalhamento sobre a Geração Y ou *Millennials*.

### 2.1 Conceitos de gerações

O tema de geração tem sido bastante abordado na atualidade nas ciências humanas e sociais, por exercer uma função de identidade cronológica dos indivíduos. Mudanças demográficas, econômicas e culturais que exercem influência significativa em assuntos de interesse coletivo como os sistemas previdenciário e de saúde, intensificam o interesse nas classificações geracionais (FEIXA; LECCARDI, 2010).

Segundo Bortoli (2009), a classificação de gerações surgiu como forma de identificar grupos sociais, sem levar em consideração fatores geralmente utilizados para tal fim, como idade, gênero, religião, classe social, dentre outros.

Feixa e Leccardi (2010) pontuam o desenvolvimento de três visões de pensadores que contribuíram para a formação do conceito de gerações. A visão positivista de Augusto Comte baseia-se em calcular um tempo médio de mudança de gerações, que seria de 30 anos. Trata-se de uma abordagem quantitativa, que leva em consideração o fator biológico, de duração de vida e idade limitada do ser humano.

Ao contrário da visão positivista está a abordagem romântico-histórica de Wilhelm Dilthey, na qual “as experiências históricas delimitam o pertencimento a uma geração, porque se fundam na existência humana” (FEIXA; LECCARDI, 2010, p. 188). A abordagem de Wilhelm enfatiza a qualidade dos vínculos entre os indivíduos da mesma geração, na qual o compartilhamento das mesmas experiências é o que unifica essas pessoas, com uma abordagem qualitativa, que leva em consideração a vivência política e social.

A terceira visão elencada por Feixa e Leccardi (2010) diz respeito à análise de Karl Mannheim, visto como fundador do conceito mais aceito pela literatura, que defende as mudanças histórico-sociais durante um período de tempo experimentadas por membros de um grupo etário, ser o elo entre as gerações.



Para o sociólogo Karl Mannheim, as percepções das pessoas acerca de fatos relevantes vivenciados durante uma mesma época são semelhantes, o que permitem o seu agrupamento em gerações. Dessa forma, incorpora o aspecto da abordagem romântico-histórica de Wilhelm Dilthey do vínculo geracional pelas experiências vividas na contemporaneidade (WELLER, 2010).

O que caracteriza uma posição comum daqueles nascidos em um mesmo tempo cronológico é a potencialidade de presenciar os mesmos acontecimentos, de vivenciar experiências semelhantes, mas, sobretudo, de processar esses acontecimentos ou experiências de forma semelhante. (WELLER, 2010, p. 212).

Feixa e Leccardi (2010) apresentam também a análise do sociólogo inglês Philip Abrams, que amplia o conceito apresentado por Mannheim no qual as gerações não surgem por sucessões biológicas e sim por novos eventos históricos, processos econômicos e políticos que tornam as experiências sociais relacionadas às anteriores, sem significado.

Calliari e Motta (2012, p. 8) descrevem a abordagem geracional como “a maneira de fazer leituras dos rumos e atitudes dos grupos, ou mesmo dos indivíduos, com base no contexto em que foram criados e vivem” e esclarecem que esse tipo de compreensão é relativamente nova no Brasil.

As mudanças culturais e sociais através das gerações permitiram que as mesmas desenvolvessem suas próprias ideias e reivindicassem suas diferenças, por meio da forma de se expressar, de vestir, da sua arte e uso da tecnologia, explica Matthewman (2012).

Percebe-se que o conceito de geração reúne pessoas da mesma classe-idade que foram, ou ainda são impactadas pelo mesmo contexto social e econômico e que, por isso, assimilam os mesmos princípios. Portanto, o período cronológico de nascimento é utilizado apenas como referência e não se observa, na literatura, uma certa homogeneidade em relação aos períodos de corte, assim como em um mesmo período, convivem sujeitos de várias gerações.

## 2.2 Características das gerações

Com base nas teorias apresentadas que dão origem ao conceito de geração, serão dispostas algumas informações relevantes a respeito dos perfis e principais características desses grupos geracionais, a fim de verificar as principais mudanças ocorridas no desenvolvimento da Geração Y.

A fim de atender as necessidades das novas gerações, Bortoli (2009) esclarece a importância do entendimento dos perfis do público pelas empresas, através das pesquisas de mercado, seja como clientes ou no quadro de funcionários. O autor expõe as classificações dos laços geracionais da seguinte forma: *seniors*, *builders*, *baby-boomers*, geração X, geração Y e a geração Z.

Bortoli (2009) é o único, dentre o referencial teórico estudado, que menciona e faz uma breve apresentação do grupo *seniors*, e utiliza como data de corte as pessoas que nasceram antes de 1925.

Já os *builders* ou tradicionais nasceram entre 1926 a 1945. Por terem vivenciado a guerra e regimes totalitários, é considerada uma geração que se identifica com hierarquias e, profissionalmente, passaram a valorizar o trabalho e permaneceram por muito tempo no emprego (BORTOLI, 2009). São pessoas ligadas às antigas tradições e tiveram suas vidas marcadas pela fome, desemprego e sofrimento. Tiveram que lidar com seus países devastados pelos combates das guerras e ficaram com o papel de reconstruírem suas nações, como funcionários exemplares e obedientes.

A geração *baby-boomers* são os nascidos entre 1946 e 1964 e tiveram esse nome devido ao grande número de nascimentos dos filhos dos soldados dos Estados Unidos, logo após seu retorno da Guerra (ANDRADE *et al.*, 2012). Por ser uma geração de pós-guerras, possuem princípios pacifistas e perspectivas de prosperidade e melhores condições de educação para os filhos.

Além da vivência em um período de paz mundial, também experimentaram estabilidade política e econômica e educação universitária de massa, que proporcionou jovens maduros com questionamentos às doutrinas e padrões da sociedade e da política (MATTEWMAN, 2012).

Bortoli (2009) destaca que são focados no trabalho e leais às empresas, com desejo de estabilidade e segurança profissional, além de valorizar a experiência no lugar da inovação. Atualmente, estão aposentados ou próximos da aposentadoria e são grande fonte de conhecimento nas instituições onde ainda trabalham.

Para Andrade *et al.* (2012), a Geração X nasceu entre 1965 e 1979 e presenciou o desenvolvimento da tecnologia e mudanças sociais e apresentam características revolucionárias, com interesses políticos e participações em manifestações. Suas principais características são a busca por seus direitos e maior liberdade, postura contrária à das gerações anteriores. A promessa de carreira no trabalho para a vida toda foi quebrada com a recessão do pós-guerra em 1981-82, o que tornou essa geração mais empreendedora e com alta capacidade de adaptação e sem medo de mudar de empregador (MATTEWMAN, 2012). Para Calliari e Mota (2012), tais mutações sociais já haviam se iniciado com os *baby boomers* e abriram caminho para os ípsilons.

A Geração *Millennial*, foco deste trabalho, também denominada de Geração da Internet ou Geração Y, conforme Bortoli (2009) são as pessoas nascidas entre 1978 a 2000. Neto e Santos (2017) consideram essa geração única, devido sua característica digital, ou seja, suas experiências são marcadas pelo uso da tecnologia. Além disso, possuem aspectos como flexibilidade, tolerância e sentimento de comunidade.

Já a geração Z, compreende os nascidos a partir de meados dos anos 1990, portanto sempre estiveram conectados ao mundo tecnológico e interagem bastante nas redes sociais e nos dispositivos digitais. Fato que impacta seu comportamento, tido como individualista e antissocial (ANDRADE *et al.*, 2012).

Cardoni (2016) apresenta também a Geração *Alpha*. Nascidos a partir de 2010, essa geração está cercada de tecnologia desde muito pequena, portanto interagem com diversos instrumentos digitais com muita facilidade e têm a informação disponível instantaneamente. Cardoni (2016) traz um resumo das características das diferentes gerações, apresentadas no Quadro 1.

QUADRO 1 - GERAÇÕES E SUAS CARACTERÍSTICAS

<b>Gerações</b>	<b>Principais características</b>
<b>Tradicionais (nascidos antes de 1943)</b>	Conservadores, religiosos, disciplinados, conformistas, comprometidos e leais à família, ao trabalho e à pátria.
<b>Baby boomers (1943 a 1960)</b>	Otimistas, idealistas, experientes, comprometidos com o trabalho e confiantes.
<b>Geração X (1960 a 1980)</b>	Competitivos, individualistas, independentes, estudiosos e resistentes a novas tecnologias.
<b>Geração Y (1980 a 2000)</b>	Comprometidos, ansiosos, multitarefados, impacientes, conectados com as novas tecnologias, comunicativos e questionadores.
<b>Geração Z (2000 a 2009)</b>	Críticos, dinâmicos, nativos digitais, exigentes, preocupados com questões sociais e ambientais.
<b>Geração Alpha (nascidos a partir de 2010)</b>	Conectados antes de serem alfabetizados. Espertos, curiosos e independentes.

Fonte: Adaptado de Cardoni (2016).

### **2.3 A Geração Y ou Millennials**

Diferentes autores adotam datas distintas de início e término das gerações. Neste trabalho, consideram-se os jovens que nasceram entre 1980 e 2000, para delimitar os *Millennials*, conforme estabelece Cardoni (2016). Calliari e Motta (2012, p. 7) esclarecem que é “evidente que as características de qualquer geração não surgem de uma hora para outra, assim as faixas podem ser um pouco esticadas”.

De acordo com a pesquisa da CH Business Consulting e Multidados (2016), a denominação de *Millennials* surgiu por ser a última geração do século XX e a transição para o novo milênio. Alguns acontecimentos mundiais que marcaram essa geração foram elencados nessa pesquisa, tais como:

- a) A queda do muro de Berlim (1989) e o fim da Guerra Fria;
- b) Libertação de Nelson Mandela e o fim do *apartheid* (1994);
- c) Crescimento do uso da internet na década de 90, que acelerou o processo de globalização;
- d) O atentado terrorista de 11 de setembro;
- e) Os desastres ambientais, como o tsunami de 2004 e o derrame de petróleo no Golfo do México em 2010.

No Brasil, o fim da ditadura militar e a redemocratização marcaram a infância e adolescência dos *Millennials*, com uma sociedade que desejava liberdade

e inserção no novo cenário político e econômico em ascensão, além de maior acesso à educação (Calliari; Motta, 2012).

Para Matthewman (2012), a Geração Y possui características presentes em cinco temas: mudança, domínio da tecnologia, mentalidade internacional, ética social e confiança. A mudança é referente à capacidade de adaptação aos diferentes cenários e a habilidade de personalizar tudo de acordo com seus interesses. Essa geração cresceu em um período em que ocorreram muitas modificações na sociedade e em ritmo acelerado e isso foi incorporado na vida pessoal e também no trabalho. Tal necessidade de desafios e novas experiências deixou a Geração Y com uma reputação de desleais e volúveis no mercado de trabalho.

Os Millennials cresceram em um mundo digital e acompanharam a evolução da tecnologia, com acesso instantâneo às informações, através da internet. Esse domínio tecnológico os tornam mais produtivos e imediatistas, em comparação às gerações anteriores. Calliari e Motta (2012, p.11) adicionam que “o uso da tecnologia desde a infância causa alterações no desenvolvimento de diferentes áreas do cérebro e nas sinapses” e proporcionou também a capacidade de realizar várias tarefas ao mesmo tempo.

Em um cenário de maior liberdade e prosperidade econômica, a Geração Y tem maiores oportunidades de viajar e conhecer o mundo, o que lhe conferiu interesses pela diversidade e influências multiculturais além de experiências internacionais que favorecem a sua carreira profissional e os tornam mais tolerantes e familiarizados às diferenças.

A ética social foi desenvolvida por meio da vivência com as mudanças climáticas e a pobreza, que refletiu uma responsabilidade social nessa geração, que dedica tempo e esforço em atividades sustentáveis para a sociedade como um todo. “Preocupados com o meio ambiente e as causas sociais, têm um ponto de vista diferente das gerações anteriores, que viveram épocas de guerras e desemprego” (FERREIRA, 2013, p. 12).

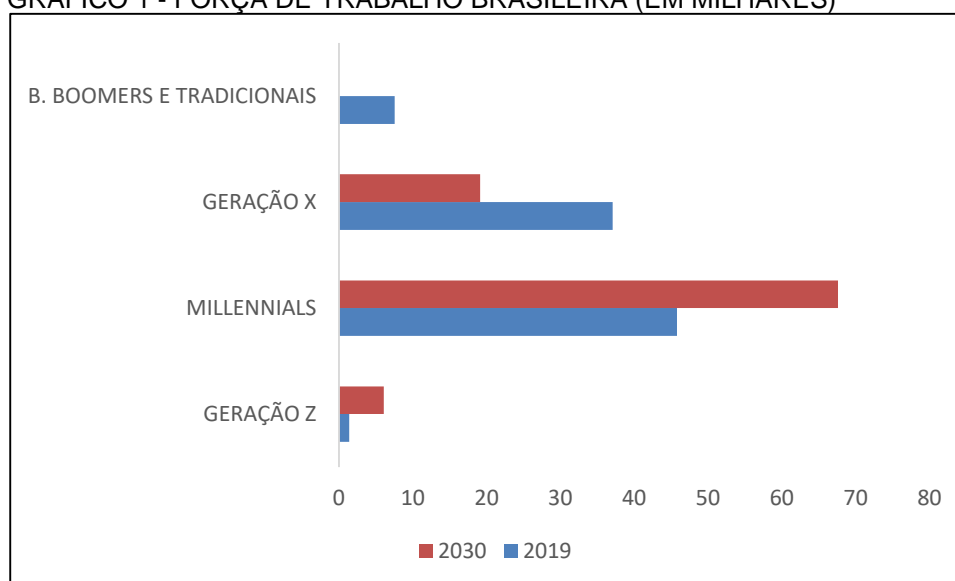
A confiança demonstrada por essa geração pode ser explicada devido à oportunidade de educação e maior capacitação, proporcionadas pelas vantagens da tecnologia, que tornaram o acesso às informações mais amplo e veloz, além de um

ambiente familiar mais favorável à criação de pessoas mais questionadoras, criativas e motivadas por uma meta.

Além dessas características, Calliari e Motta (2012) observam também que os ípsilons possuem um impulso consumista, para satisfazer sua vontade e como forma de recompensa após adquirir independência financeira. O trabalho não é visto como um sacrifício do bem-estar, portanto não se prolongam por muito tempo no mesmo ofício, em busca do equilíbrio entre o profissional e o social.

Calliari e Motta (2012) destacam que se trata da geração mais representativa em termos quantitativos. O que é evidenciado pelo estudo sobre o perfil dos millennials feito pelo banco Itaú BBA, na pesquisa *Millennials – Unravelling the Habits of Generation Y in Brazil*. De acordo com dados de 2019, a Geração Y representava a maior parte da população brasileira, com 34% da população total e concentração de 27% na região Nordeste. Além disso, ocupava 50% da força de trabalho, com projeção de cerca de 70% até 2030 (GRÁFICO 1).

GRÁFICO 1 - FORÇA DE TRABALHO BRASILEIRA (EM MILHARES)



Fonte: Adaptado de Itaú (2019).

A prioridade da Geração Y em sentir satisfação ao desenvolver uma atividade é salientada por Cardoni (2016). São exigentes com relação ao alcance do equilíbrio da vida pessoal e trabalho. Portanto, buscam novas oportunidades de crescimento veloz e maior aprendizado no mercado. A garantia da aposentadoria através de um emprego estável, não é mais o objetivo de suas vidas, como era constatado nas gerações anteriores.

### 3 APOSENTADORIA E PLANEJAMENTO FINANCEIRO

Para complementar o entendimento do objeto de estudo deste trabalho, este capítulo aborda alguns conceitos de aposentadoria, planejamento financeiro para obtenção de renda para a aposentadoria e sobre os regimes de previdência no Brasil, que visam garantir a renda dos trabalhadores brasileiros assim que se aposentarem.

#### 3.1 Conceitos de aposentadoria

Roesler e Soares (2010) esclarecem que não há um conceito que represente todas as situações de aposentadoria. Encontram-se aspectos relacionados ao retorno aos aposentos, recebimento de benefício mensal pago pela previdência oficial e/ou previdência privada, além de realização de novos projetos e usufruir do tempo livre. Embora existam muitas definições para o termo, a maioria dos autores afirmam que se trata da ruptura com o trabalho remunerado.

A instituição aposentadoria foi criada a partir da contribuição das novas formas de trabalho, como o emprego assalariado e as modificações na estrutura social do século XIX, resultados das transformações do mundo moderno e das sociedades industrializadas e evoluiu para um direito social, que caracteriza um novo estágio de vida, com estrutura legal, publicações e comunidades de vivência relacionadas ao tema (FONTOURA *et al.*, 2015).

Amorim (2016, p. 19) define:

Aposentadoria tem a ver com a forma na qual um indivíduo deixa de fazer parte do grupo economicamente ativo em uma sociedade, ou seja, deixa de produzir bens e serviços, e não mais gera riqueza com o seu trabalho, passando assim a depender da produção de outras pessoas ou então do patrimônio que acumulou durante seus dias de atividade laboral.

Com o aumento da expectativa de vida, a maioria da população chega na idade da aposentadoria com saúde e mais disposição para usufruir melhor a nova etapa, vista como uma recompensa do período laboral e que deve ser aproveitada da melhor forma (FONTOURA *et al.*, 2015). Os autores trazem o uso do termo aposentadoria para se referir a dois processos distintos. No primeiro, a aposentadoria legal, no qual, independente da saída do mercado de trabalho, possui direito adquirido ao benefício, após certo tempo de contribuição à previdência. E em segundo, a aposentadoria concreta, com o término da atividade laboral e desligamento do trabalho remunerado.

Ricioli (2002) relaciona o termo aposentadoria à chegada da velhice, quando se inicia uma etapa de retiro, com o fim da fase produtiva. Os rendimentos do trabalho propriamente dito, deixam de ser a fonte de receita do cidadão. Já para Saurin, Saurin e Saurin (2020), a aposentadoria não está ligada somente às pessoas idosas e desgastadas pelos anos de trabalho, pois pode chegar bem antes, em um cenário de pessoas com jovialidade e disposição para fazer o que gosta e dá prazer.

Atualmente, com um custo de vida mais alto, maior nível educacional e cultural, está mais difícil aceitar um estilo de vida limitado financeiramente, depois da aposentadoria, já que a população está mais consciente de suas necessidades, explica Cerbasi (2014). A manutenção da renda e da qualidade de vida da família começam a ser motivo de preocupação, quando se reflete sobre a aposentadoria, devido ao acesso às informações disponíveis acerca dos problemas enfrentados pela Previdência Social, “que tem sua estrutura atual incompatível com suas necessidades futuras e, portanto, insustentável ao longo prazo” (AMORIM, 2016, p. 13).

A importância do planejamento financeiro e da economia de recursos para a aposentadoria, além dos oficiais, oferecidos pelo INSS ou fundos de pensão, tem ganhado destaque, quando se trata da manutenção do equilíbrio entre a qualidade de vida presente e a futura (SAURIN; SAURIN; SAURIN, 2020).

### **3.2 Planejamento financeiro para a aposentadoria**

O planejamento financeiro caracteriza-se pela análise, controle e projeção das receitas, despesas e investimentos, com o propósito de alcançar objetivos preestabelecidos. A partir da visão macro da situação financeira atual, cria-se uma base sustentável para alcançar resultados futuros, como por exemplo, a formação de patrimônio para um período de aposentadoria de um profissional (BRITO, 2016).

A necessidade de se preparar para a manutenção do padrão de vida na aposentadoria é enaltecida por França (2002), mesmo para alguns trabalhadores, que acreditam que sua realidade de pobreza não pode aumentar após o recebimento do benefício. A autora lembra que os gastos podem ser maiores, ao passo que a pessoa envelhece, principalmente os relacionados à saúde.



O planejamento financeiro para a aposentadoria requer disciplina e que sejam feitas pesquisas para estabelecer as melhores opções de investimento que permitam aumentar o patrimônio, pois depende do perfil de risco de cada um (SAURIN; SAURIN; SAURIN, 2020). O projeto para se ter tranquilidade durante maior parte da vida deve começar cedo, segundo Cerbasi (2014), que utiliza as décadas da vida como referência para a construção do planejamento financeiro. O autor sugere fases de planejamento, com base nos fatos da vida identificados na média da população, conforme abaixo:

- a) Antes dos 20 anos: momento de refletir sobre os meios de construir sua riqueza pessoal. Devido à escassez de dinheiro nessa fase, não há como efetuar muitos cortes no orçamento, portanto, deve-se focar em aumentá-lo. Deve-se iniciar os investimentos com a básica das estratégias, ou seja, começar a contribuir para um plano de previdência patrocinado; contribuir para a Previdência Social, caso não seja filiado obrigatório; acumular uma reserva de emergência e poupar em modalidades mais convenientes.
- b) Dos 20 aos 30 anos: as mudanças ocorridas nesse período devem consumir as reservas e eventuais sobras no orçamento. Porém, o crescimento na carreira pode trazer aumentos de salário, possibilitando concentrar o esforço de poupança e se dedicar em investimentos mais complexos. Deve-se seguir com as contribuições para um plano de previdência patrocinado, conferir regularmente suas contribuições para a Previdência Social e manter uma reserva para emergências.
- c) Dos 30 aos 40 anos: nessa fase, intensificam-se os cuidados para manter a disciplina de poupança, geralmente motivados pela responsabilidade maior que vem com o casamento e com os filhos. As contribuições para um plano de previdência patrocinado devem ser mantidas até o desligamento definitivo da empresa para a qual trabalha, assim como as contribuições para a Previdência Social e para a reserva de emergência. É hora de rever o padrão de vida e planejar o uso do que estava em previdência como uma alternativa em caso de falha de projetos empreendedores.

- d) A partir dos 40 anos: verifica-se que a partir dessa fase, caso não tenha poupado até então, o grau de dependência do emprego, assim como dos benefícios do RGPS, está acima do ideal. Caracteriza-se por um período de maior preservação do patrimônio e automatização dos rendimentos para mantê-lo. Devido ao prazo curto e ao perfil mais conservador com o avançar da idade, os investimentos tradicionais tendem a gerar menor retorno. Deve-se preparar para o resgate da previdência, para evitar transtornos, caso algo esteja errado ou faltando.

Percebe-se pelo exposto que a base do planejamento financeiro para a renda de aposentadoria inicia-se no período compreendido entre 20 a 40 anos, correspondentes às idades atuais da Geração Y, além da maior atenção que é dada para construir um patrimônio, que torne a fase pós-trabalho compatível com os anseios pessoais.

A estratégia para se conseguir o equilíbrio entre a qualidade de vida presente e a futura consiste em aumentar as receitas, reduzir as despesas e investir de forma contínua e diversificada. Além de poupar, deve-se procurar por aplicações com maior rentabilidade, considerando-se a taxa de retorno do investimento. “A complementação da previdência pública com a previdência privada pode garantir uma aposentadoria tradicional tranquila. Mas a aposentadoria dos sonhos deve vir da acumulação de patrimônio que permita ser independente” (SAURIN; SAURIN; SAURIN, 2020).

Saurin, Saurin e Saurin (2020) expõem ainda que a combinação de investimentos é a melhor alternativa para aumentar o patrimônio. Porém, tal escolha não é uma tarefa fácil, devido às várias opções disponíveis.

Outro ponto deve ser levado em consideração: a deficiência do sistema previdenciário brasileiro, pois “à medida que a população envelhece, a quantidade de pessoas em idade laboral diminui, causando um déficit na previdência social, pois a entrada de receitas será insuficiente em um futuro não tão distante” (AMORIM, 2016, p. 13), transferindo a responsabilidade da aposentadoria do Estado para os cidadãos. Portanto, a próxima seção esclarece os regimes previdenciários disponíveis para os brasileiros.

### 3.3 Regimes de previdência no Brasil

O sistema previdenciário brasileiro é dotado de três regimes, independentes entre si, quais sejam: Regime Geral de Previdência Social (RGPS), Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e o Regime de Previdência Complementar (RPC), conforme explicam Kertzman e Martinez (2018).

O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) possui natureza pública e filiação obrigatória, mediante contribuição de qualquer pessoa que exerça um trabalho remunerado, na condição de segurado obrigatório do RGPS, além dos segurados facultativos e exceto os trabalhadores contemplados por regime próprio. As diversas categorias de segurados do RGPS podem ser observadas no Quadro 2.

QUADRO 2 - SEGURADOS DO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Segurado	Descrição
Empregado	Trabalhador com carteira assinada que presta serviço de forma não eventual a empregador e mediante remuneração.
Empregado doméstico	Trabalhador com carteira assinada que presta serviço em residência de outra pessoa ou família, que não desenvolvem atividade lucrativa.
Trabalhador avulso	Trabalhador que presta serviço a diversas empresas, sem vínculo de emprego, contratado por intermédio de sindicatos ou órgãos gestores de mão de obra.
Contribuinte individual	Pessoa que trabalha por conta própria ou que presta serviço de natureza eventual a empresas, sem vínculo empregatício.
Especial	Agricultor familiar, pescador artesanal ou indígena que exerce atividade individualmente ou em regime de economia familiar.
Facultativo	Pessoa maior de 16 anos de idade que não tem renda própria, mas contribui para a previdência social.

Fonte: Adaptado de INSS (2020).

O Regime Geral de Previdência Social utiliza o regime de repartição simples, no qual as contribuições dos segurados em atividade são a fonte de receita para o pagamento dos benefícios dos aposentados, chamado de “pacto de gerações”, conforme explica Fazio (2019). Para o autor, tais contribuições não mais cobrem as despesas previdenciárias, devido à progressão do envelhecimento populacional, gerando um déficit no sistema.

A previdência em regime de repartição não é afetada apenas pelas variações demográficas, mas também pelas dinâmicas de mercado laboral. Variáveis tais como o nível de emprego, a taxa de formalização e o nível real dos salários (em relação aos benefícios previdenciários, especialmente) são também determinantes para o equilíbrio do sistema (FAZIO, 2019, p. 4).

Disciplinado pelo artigo 201 da Constituição Federal, o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) tem sua execução feita pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão responsável pela administração dos benefícios e serviços previdenciários e assistenciais.

O Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) também possui natureza pública e filiação obrigatória, mas tem o Regime Financeiro de Capitalização estabelecido como mínimo aplicável para o financiamento das aposentadorias programadas. É destinado apenas para os servidores públicos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que tenham normas previdenciárias previstas no seu estatuto laboral.

A Lei nº 9.717/98 iniciou a regulamentação desse regime, que está previsto no art. 40 da Constituição Federal e é instituído e organizado pelo respectivo ente federativo, o qual possui competência para criar seu próprio instituto de previdência. O valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo Regime Próprio de Previdência Social, não pode exceder a remuneração do respectivo servidor, conforme disposto no parágrafo 2 do art. 40 da CF/1988.

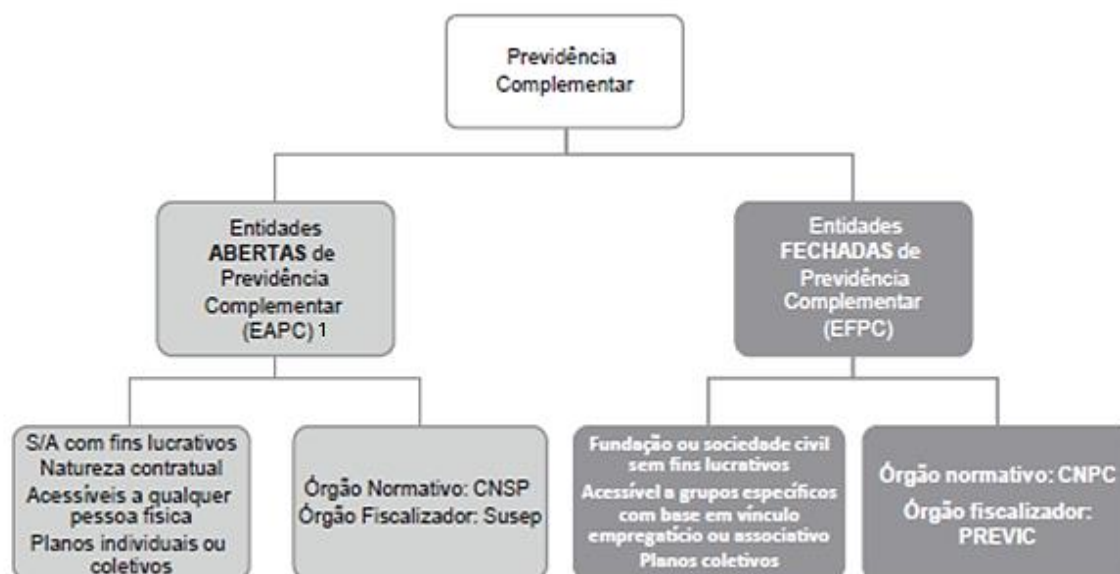
O Regime de Previdência Complementar (RPC) está disciplinado pelo art. 202 da CF/1988, é de ingresso voluntário e organizado de forma autônoma em relação ao RGPS, como forma de complemento ao regime geral.

É definido por Carvalho (2017, p. 21) da seguinte forma:

O Regime de Previdência Complementar – RCP, também chamado de previdência privada, surgiu para garantir ao trabalhador o recebimento de um recurso adicional, sendo dessa forma, um mecanismo que permite ao trabalhador, de forma facultativa, juntar reservas para que no futuro possa usufruir de uma complementação na sua aposentadoria, proporcionando assim, uma melhor qualidade de vida.

A Associação Brasileira de Planejadores Financeiros (2019), traz os segmentos distintos da previdência complementar e suas características:

FIGURA 1 - ESTRUTURA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR



Fonte: Associação Brasileira de Planejadores Financeiros (2019).

Os fundos de pensão são vistos por Ricioli (2002) como responsáveis por grande parte dos recursos movimentados no mercado de capitais nacional, além de um atrativo que repercute junto ao mercado para quem vai ingressar na empresa e um benefício que retém talentos que já fazem parte do corpo funcional.

Os mais difundidos planos de previdência complementar aberta são o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL). Em ambos, os recursos são entregues pelo beneficiário a um administrador, que fica responsável por aplicá-los em investimentos financeiros e são cobradas taxas que podem chegar a 3% do valor investido (DANA, 2017).

Dana (2017) esclarece ainda que, os planos do tipo PGBL são destinados aos clientes que utilizam a declaração completa do Imposto de Renda e que são contribuintes de alguma forma oficial da Previdência. As contribuições realizadas nesse plano podem ser deduzidas da base de cálculo do Imposto de Renda, limitada a 12% do total dos rendimentos brutos anuais. Já os planos do tipo VGBL, não tem restrição ao tipo de declaração e não se exige a filiação em alguma previdência oficial. Nessa modalidade, os valores aplicados não são dedutíveis do Imposto de Renda, sendo tributados somente os rendimentos.

<sup>1</sup> As sociedades seguradoras autorizadas a operar exclusivamente no ramo “vida” também podem comercializar os produtos oferecidos pelas EAPC (FENAPREVI, 2020).

Segundo Costanzi *et al.* (2017), a previdência complementar é pouco disseminada no Brasil e em 2015 atingia uma proporção pequena dos trabalhadores, com cerca de 3,4% do total de ocupados e havia por volta de 4,2 milhões de contribuintes, dos quais 52,8% eram homens; 47,2% eram mulheres e 69,9% pertenciam à faixa etária entre 30 e 59 anos.

Entende-se que a população que procura a previdência complementar busca uma manutenção do padrão de vida durante a aposentadoria, com a possibilidade de equiparação da renda que possuíam enquanto exerciam alguma atividade produtiva.

A Nova Previdência, que entrou em vigor com a publicação da Emenda Constitucional nº 103, em 13 de novembro de 2019, trouxe várias mudanças ao sistema previdenciário brasileiro, válidas para os segurados do RGPS e RPPS da União, com novas regras para a aposentadoria. Entre elas estão novas idades mínimas, novo tempo mínimo de contribuição e regras de transição para quem já era segurado (INSS, 2021).

Conhecer sobre a Previdência Social e acompanhar seu estado atual, permitem um aprendizado mais ágil dos processos que envolvem a aposentadoria e “independentemente de quais sejam nossos planos em relação ao que queremos fazer para produzir renda de que precisamos, uma coisa é certa: possuir conhecimento é um elemento diferenciador e que nos aproxima das oportunidades” (CERBASI, 2014, p. 50).

Por fim, entende-se a importância do planejamento financeiro para a aposentadoria como um meio de conhecer formas de obtenção de renda e garantir segurança ao fim das atividades laborais.

## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a condução da pesquisa, com a finalidade de analisar a educação previdenciária da Geração *Millennial* de Fortaleza.

### 4.1 Métodos e técnicas de pesquisa utilizados

O método científico coloca em evidência o conjunto de etapas operacionais ocorridas na manipulação para alcançar determinado objetivo e confere ao pesquisador inúmeras vantagens, pois mostra o caminho a ser seguido, permitindo-lhe detectar erros e auxiliar nas decisões, com segurança e qualidade (FACHIN, 2017).

Fachin (2017) salienta que o método é um plano de ação, relacionado à estratégia e conjunto de etapas destinadas ao atendimento de um objetivo. Já a técnica é o modo de realizar a atividade. Está relacionada à coleta de dados. Ou seja, a técnica operacionaliza o método.

A pesquisa teve abordagem quantitativa, que de acordo com De Sordi (2013), utiliza técnicas estatísticas que ajudam na análise de relacionamentos entre variáveis e busca explicações para desenvolver generalizações. Tal abordagem veio a ser estendida para o tratamento de algumas das ciências sociais e somou-se às tradicionais abordagens qualitativas, de forma a incrementar e facilitar a análise dos fenômenos (BÉRNI; FERNANDEZ, 2012).

Para Fonseca (2002), a pesquisa quantitativa considera que a realidade pode ser compreendida com base na análise de dados brutos e recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno.

Neste trabalho, a opção pela pesquisa quantitativa se mostra pertinente, pois os dados obtidos por meio dela foram quantificados e analisados utilizando técnicas estatísticas, sendo, portanto, a forma que mais se adequa ao problema de pesquisa abordado.

## **4.2 Objetivos de pesquisa**

Para alcançar o objetivo apresentado por este estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva. Esse tipo de pesquisa, de acordo com Gil (2002), visa estabelecer relações entre variáveis e caracterizar determinada população ou fenômeno e utiliza-se de técnicas padronizadas de coleta de dados, tal como o questionário.

No que diz respeito aos procedimentos técnicos, utilizou-se a pesquisa bibliográfica, descrita por Fachin (2017) como o conjunto de conhecimentos reunidos, com a finalidade de conduzir o leitor à pesquisa de determinado assunto e é o apoio e respaldo que todo tipo de estudo deve ter.

Para complementar os procedimentos, é importante enfatizar a utilização do levantamento, que segundo Fonseca (2002), pode ser de dois tipos, o levantamento de amostra ou de uma população. Neste estudo foi realizado um levantamento amostral.

## **4.3 Instrumento de coleta de dados**

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário, que é definido por Fachin (2017) como um conjunto de questões submetidas a um certo número de pessoas, pessoalmente ou por outras formas de acesso, utilizado para diversos fins por ser um instrumento de pesquisa muito popular e, por ser preenchido sem a presença do pesquisador, favorece respostas mais verdadeiras.

Antes de realizar a pesquisa, foi realizado um pré-teste com pessoas que fazem parte do público alvo, pois, de acordo com Gil (2002), essa tarefa visa garantir a avaliação e validação do instrumento para o levantamento.

Utilizou-se o questionário eletrônico do *Google Forms*, um aplicativo que permite criação de formulários personalizados para pesquisas e ampla divulgação pelas redes sociais, o que possibilitou maior abrangência do público alvo, menor custo, maior agilidade de respostas e facilidade no acompanhamento dessas. O questionário ficou aberto e disponível para respostas entre os dias 10/07/2021 e 30/07/2021.



Considerando-se que o público alvo da pesquisa são os indivíduos da Geração Y, residentes em Fortaleza, espera-se um alto uso e facilidade de acesso à internet pelos potenciais respondentes.

#### **4.4 Amostra da pesquisa**

A amostra é classificada por Fonseca (2002, p. 53) como a “menor representação de um todo maior considerado para pesquisa. As conclusões ou generalizações a respeito do todo serão feitas tomando como base a amostra”.

Os sujeitos escolhidos para esta pesquisa foram definidos pelo discernimento intencional por conveniência para a obtenção de informações. Bêrni e Fernandez (2012) exemplificam a amostragem por conveniência quando o pesquisador defronta com um subconjunto de elementos da população obtidos de forma não aleatória. Para esse tipo de amostragem, os resultados encontrados ficam restritos à amostra coletada.

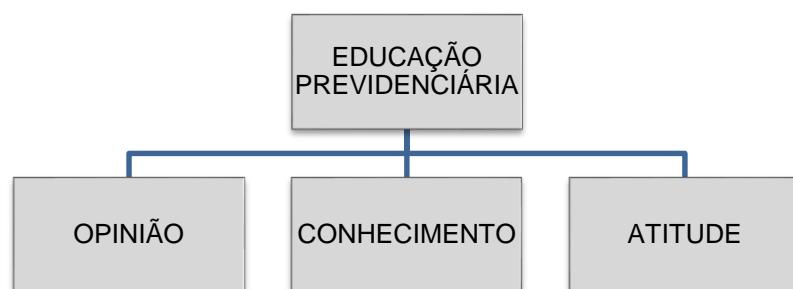
Neste estudo, a amostra é composta por 290 indivíduos da Geração Y, nascidos entre 1980 e 2000, residentes em Fortaleza – Ceará e que se dispuseram a responder à pesquisa.

#### **4.5 Tratamento e análise dos dados**

Após a coleta dos dados, foi realizado o processo de análise, que, conforme Gil (2002) divide-se em codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Os dados coletados foram tabulados em planilhas Excel e analisados com a aplicação de estatísticas descritivas, como a média, mediana, desvio padrão, distribuição de frequência e porcentagem.

Adaptando o estudo realizado por Potrich *et al.* (2020) sobre a construção de um indicador de educação financeira para jovens, propomos a análise da educação previdenciária em 3 dimensões (FIGURA 2). O nome e definição das dimensões foram ajustados para o objetivo desta monografia.

FIGURA 2 - DIMENSÕES QUE COMPÕEM O INDICADOR PROPOSTO DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA



Fonte: Adaptado de Potrich *et al.* (2020).

O instrumento para análise e aferição das dimensões opinião, atitude e conhecimento previdenciário, conceituadas no Quadro 3, foi realizado por meio de itens fechados, elaborados a partir da pesquisa bibliográfica estudada e estruturados no formato sim ou não, verdadeiro ou falso e de escala do tipo Likert, além de uma questão aberta para comentários.

QUADRO 3 - DEFINIÇÕES DAS DIMENSÕES DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

DIMENSÃO	DEFINIÇÃO
Opinião	Nível de importância acerca do sistema de previdência social obrigatório, previdência complementar facultativa e acumulação de riqueza pessoal para a aposentadoria.
Conhecimento	Nível de conhecimento sobre sua situação previdenciária, questões básicas sobre regras da Previdência Social e aspectos tributários da previdência complementar.
Atitude	Atitudes individuais relacionadas à previdência.

Fonte: Adaptado de Potrich *et al.* (2020).

#### 4.6 Estudos anteriores

Outros estudos também foram realizados utilizando uma temática semelhante a deste trabalho, como é o caso de Lopes *et al.* (2019), Ribeiro e Gonsalves (2016), Carvalho (2017), Magnus (2018) e Potrich *et al.* (2020).

Lopes *et al.* (2019) tiveram como objetivo comparar alternativas de investimentos em renda fixa visando uma aposentadoria complementar com planos de aposentadoria de previdência privada num período de trinta anos.

O trabalho de Ribeiro e Gonsalves (2016) ressaltou a importância do planejamento financeiro no âmbito da previdência complementar e verificou que os jovens da Geração Y são potenciais consumidores desse produto.

Carvalho (2017) verifica a melhor opção de investimento dentre os tipos de plano de previdência privada, para 3 pretensos investidores, através de análises de renda para os clientes, descobrindo se é mais interessante investir em planos de previdência do tipo PGBL, do tipo VGBL, ou em ambos.

O estudo de Magnus (2018) teve como objetivo compreender o entendimento dos acadêmicos concluintes dos cursos de Ciências Contábeis e Ciências Econômicas sobre a manutenção do padrão de vida e poder econômico ao fim das atividades laborais. Os autores constataram que cerca de 90% dos acadêmicos compreendem a importância sobre realizar um planejamento financeiro e quase 70% concordam totalmente com a importância da realização de investimentos, porém apenas 27% dos acadêmicos já começaram o planejamento para a aposentadoria.

O estudo de Potrich *et al.* (2020) teve como finalidade propor um instrumento de medição da educação financeira entre jovens adultos brasileiros, destacando a importância de colocar em prática o conhecimento financeiro que possuem.

Diante do objetivo principal deste estudo, entende-se que o presente trabalho se diferencia dos demais, uma vez que propõe analisar a educação previdenciária da Geração *Millennial* de Fortaleza, através da elaboração de um indicador.

## **5 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Este capítulo consiste na apresentação e análise dos resultados obtidos por meio da pesquisa, bem como na realização de discussões sobre os resultados levantados. Primeiramente são apresentados os perfis dos respondentes, em seguida são demonstradas as dimensões observadas pela amostra e por fim, é elaborado o indicador de educação previdenciária da Geração Y.

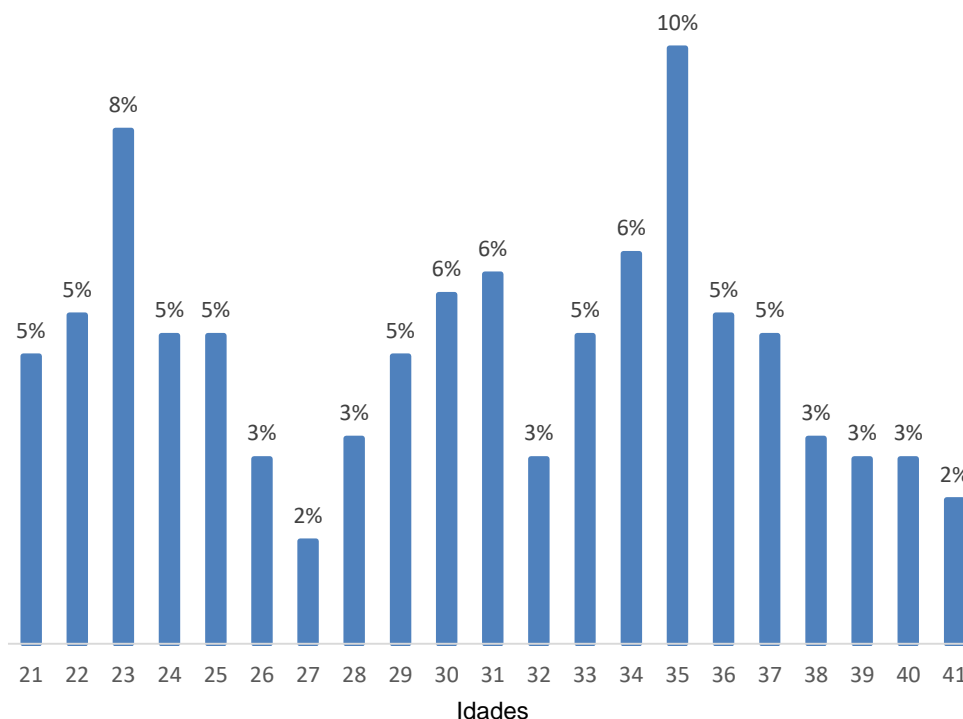
### ***5.1 Perfil dos respondentes***

Neste item será descrito o perfil sociodemográfico dos respondentes que compuseram a amostra analisada, utilizando-se a estatística descritiva, para organização, sumarização e descrição dos dados, por meio de frequência e porcentagem.

Para a caracterização do perfil dos respondentes dentro do público alvo estabelecido para a análise, perguntou-se o ano de nascimento, item que teve como objetivo selecionar os respondentes que de fato se enquadrassem na faixa etária estabelecida, além do sexo, escolaridade, se trabalha ou tem conhecimento na área financeira ou atuarial, estado civil, quantidade de filhos e se exerce atividade remunerada.

Dos 290 questionários respondidos e validados, 68% dos respondentes nasceram entre 1986 e 1998, ou seja, tem idade entre 23 e 35 anos. A idade média aproximada é de 30 anos e a mediana de 31 anos, sendo a menor idade de 21 e a maior de 41 anos.

GRÁFICO 2 - IDADE DOS RESPONDENTES



Fonte: Dados da pesquisa.

A distribuição por sexo dos participantes, apresentada na Tabela 1, mostra que a maioria dos respondentes, 58,6% são do sexo feminino. Isso se aproxima da distribuição por sexo verificada no último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado em 2010, no qual as mulheres representavam 53,2% do total da população de Fortaleza.

TABELA 1 - SEXO DOS RESPONDENTES

SEXO	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
FEMININO	170	58,6%
MASCULINO	120	41,4%
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

O grau de escolaridade da amostra é alto, sendo 30,3% pós-graduados e 26,6% graduados. Dos indivíduos com pós-graduação, 56,8% possuem conhecimento na área financeira ou atuarial e no total da amostra, esse percentual foi de 52% (TABELA 2).

TABELA 2 - ESCOLARIDADE E CONHECIMENTO FINANCEIRO OU ATUARIAL

ESCOLARIDADE	CONHECIMENTO FINANCEIRO OU ATUARIAL	FREQUÊNCIA		PORCENTAGEM	
Ensino médio completo	Não	17	13	5,9%	76,5%
	Sim		4		23,5%
Ensino superior incompleto	Não	108	48	37,2%	44,4%
	Sim		60		55,6%
Ensino superior completo	Não	77	39	26,6%	50,6%
	Sim		38		49,4%
Pós-graduação	Não	88	38	30,3%	43,2%
	Sim		50		56,8%

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao estado civil, a maioria dos respondentes se declara como solteiro(a), o correspondente a 62,8% do total da amostra. 30,7% são casados ou com união estável e apenas 6,6% são separados ou divorciados. Entre os solteiros, 94,0% não possuem filhos. Esse percentual na amostra total foi de 72%.

TABELA 3 - ESTADO CIVIL E NÚMERO DE FILHOS

ESTADO CIVIL	QUANTIDADE DE FILHOS	FREQUÊNCIA		PORCENTAGEM	
Casado (a)/ União estável	1 filho (a)	89	30	30,7%	33,7%
	2 filhos		17		19,1%
	3 ou mais filhos		2		2,2%
	Nenhum		40		44,9%
Separado (a)/ Divorciado (a)	1 filho (a)	19	6	6,6%	31,6%
	2 filhos		3		15,8%
	Nenhum		10		52,6%
Solteiro (a)	1 filho (a)	182	9	62,8%	4,9%
	2 filhos		2		1,1%
	Nenhum		171		94,0%

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, foi perguntado ao entrevistado se exercia atividade remunerada. Do total de respondentes, 84,5% exercem atividade remunerada, ou seja, são segurados obrigatórios de um Regime de Previdência Social.

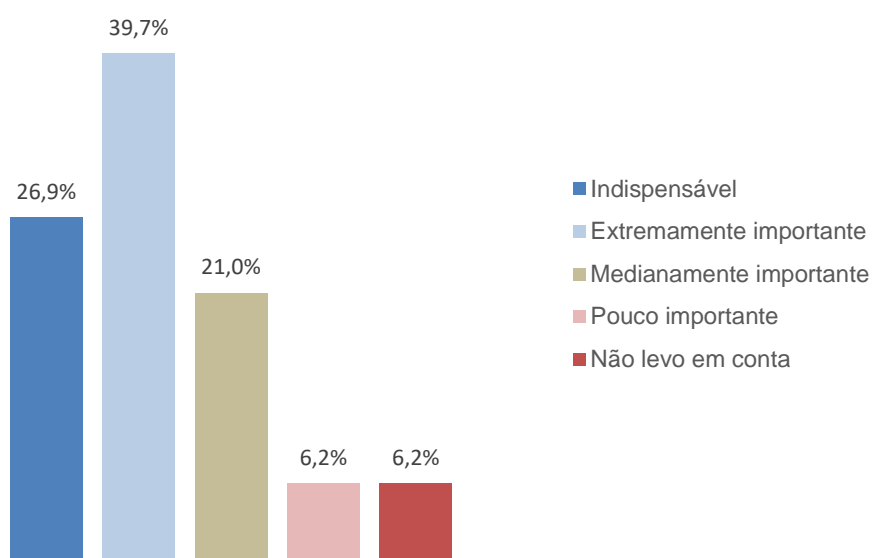
## 5.2 Opinião sobre Previdência

Para analisar a dimensão Opinião dos respondentes acerca das alternativas de fontes de renda na aposentadoria, componentes do planejamento

financeiro, foram elencadas questões sobre o sistema de Previdência Social Obrigatório, Previdência Complementar Facultativa e Acumulação Pessoal, no qual era necessário apontar o nível de importância seguindo uma Escala Tipo Likert: 1 - “Não levo em conta”, 2 - “Pouco importante”, 3 - “Medianamente importante”, 4 - “Extremamente importante” e 5 - “Indispensável”.

Com relação ao sistema de Previdência Social Obrigatório, RGPS e RPPS, verificou-se a média de 3,75 e desvio padrão de 1,11. Descobriu-se que a maioria de 39,7% o considera extremamente importante, ficando em segundo lugar os que consideram como indispensável, com 26,9% e apenas 6,2% consideram pouco importante ou não levam em conta.

GRÁFICO 3 - IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL OBRIGATÓRIA

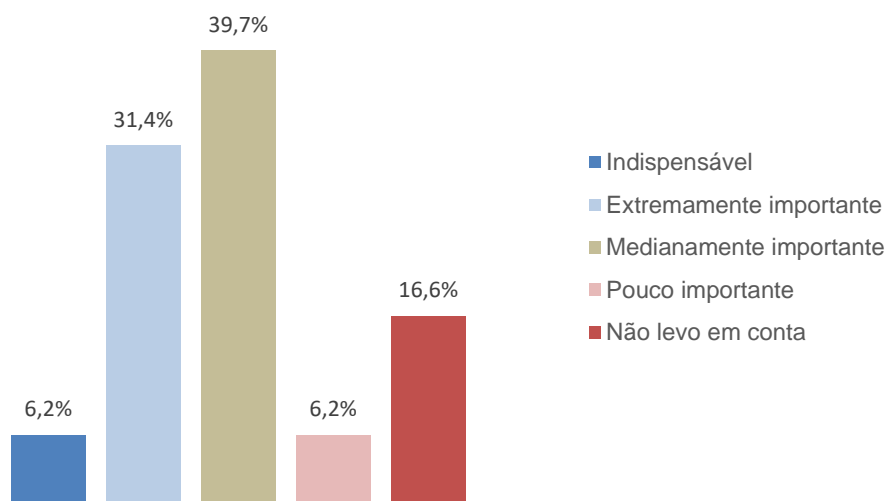


Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os que indicaram “não levo em conta”, percebeu-se um equilíbrio entre os sexos feminino (50%) e masculino (50%), a maioria com ensino superior incompleto (44,4%), não trabalham ou não tem conhecimento na área financeira ou atuarial (83,3%), são solteiros e não possuem filhos (72,2%). Tal consideração pode ser explicada, em parte, pois a maioria das pessoas costuma dar maior atenção ao planejamento da vida pós-trabalho com o aumento da responsabilidade gerada pelo casamento e nascimento de filhos (CERBASI, 2014).

Em seguida, verificou-se a importância observada pelos respondentes de contribuições para Previdência Complementar Facultativa, o qual obteve média 3,04 e desvio padrão de 1,14. Observou-se que a maioria de 39,7% a considera como medianamente importante, ficando a categoria de “indispensável” com a minoria de 6,2%, assim como a opção de “pouco importante”.

GRÁFICO 4 - IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FACULTATIVA



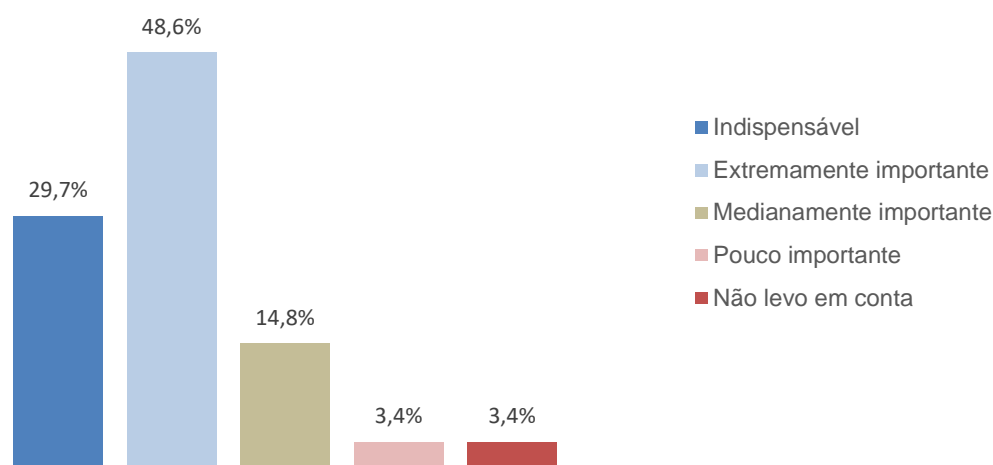
Fonte: Dados da pesquisa.

Para a menor classificação, em que não se leva em conta a Previdência Complementar Facultativa como forma de renda para aposentadoria, verificou-se a predominância do sexo feminino (60,4%), possuem ensino superior incompleto (39,6%), alegam não trabalhar ou ter conhecimento na área financeira ou atuarial (64,6%), são solteiros (75,0%), não tem filhos (85,4%) e exercem atividade remunerada (91,7%).

Já as considerações observadas para a decisão de acumulação pessoal em poupança ou algum tipo de investimento para utilização na aposentadoria assemelham-se com as opiniões sobre Previdência Social Obrigatória. Verificou-se a média de 3,98 e desvio padrão de 0,95. Observou-se que a maioria de 48,6% a considera extremamente importante, ficando em segundo lugar os que consideram como indispensável, com 29,7% e apenas 3,4% consideram pouco importante ou não levam em conta.



GRÁFICO 5 - IMPORTÂNCIA DA ACUMULAÇÃO PESSOAL PARA A APOSENTADORIA



Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os que indicaram a menor classificação de “não levo em conta”, percebeu-se um equilíbrio entre os sexos feminino (50%) e masculino (50%), assim como na escolaridade, com ensino superior incompleto e pós-graduação (40,0%), não trabalham ou não tem conhecimento na área financeira ou atuarial (60,0%), são solteiros (60,0%) e não possuem filhos, além de não exercerem atividade remunerada (70,0%).

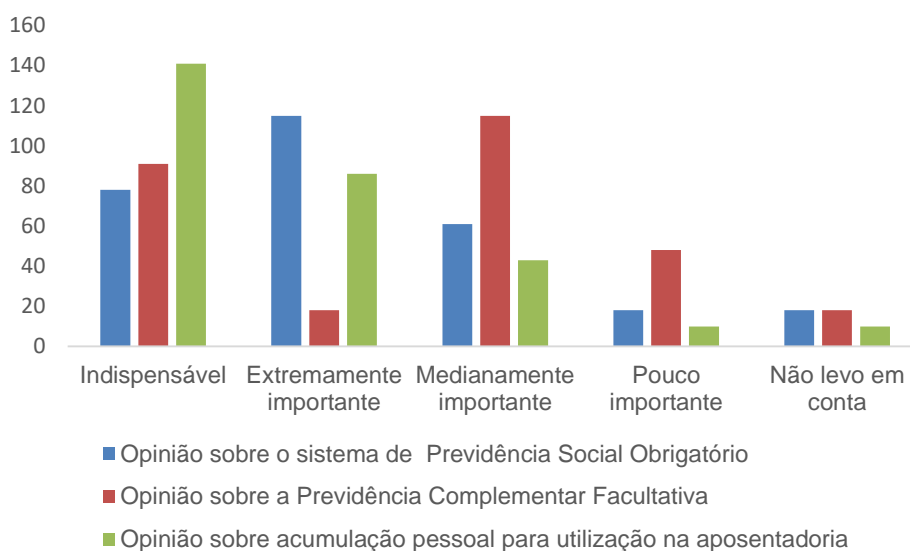
Destaca-se ainda que a maior porcentagem para classificação “Indispensável” foi para a decisão de acumulação pessoal em poupança ou algum tipo de investimento, para utilização como renda na aposentadoria, que corrobora o exposto por Saurin, Saurin, Saurin (2020), ao enaltecer recursos financeiros adicionais além dos oficiais, como alternativas à aposentadoria, para atingir o cenário ideal.

Observa-se que os entrevistados entendem a importância de uma renda complementar para a aposentadoria, para além do benefício oferecido pela previdência oficial, entretanto mostram uma preferência pela acumulação individual em detrimento aos fundos coletivos de previdência complementar. Tal fato pode ser explicado pela pouca ou nenhuma capacidade contributiva dos trabalhadores brasileiros, que tende a atuar como limitador para a expansão do Regime de Previdência Complementar no Brasil, segundo Costanzi *et al.* (2017).

O resultado da pontuação para a dimensão Opinião apresentou média geral de 3,59, com desvio padrão de 1,14, que nos permite observar uma grande

divergência das respostas em relação à média. Pode ser relacionado com as mudanças no perfil e estilo de vida de cada respondente, que tornam os objetivos e planejamento financeiro um processo dinâmico (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PLANEJADORES FINANCEIROS, 2019).

GRÁFICO 6 - DIMENSÃO OPINIÃO



Fonte: Dados da pesquisa.

Na dimensão opinião, verificou-se uma maior importância para a acumulação individual, em detrimento do Sistema de Previdência Social Obrigatório e da Previdência Complementar Facultativa. As médias para essas categorias resultaram, respectivamente, em 3,98; 3,75 e 3,04.

### 5.3 Conhecimento Previdenciário

Cerbasi (2014) associa o conhecimento como um diferenciador na capacidade de gerar riquezas durante a vida. Buscou-se verificar a dimensão Conhecimento sobre Previdência dos respondentes, através de perguntas com opções autoavaliativas sobre sua situação previdenciária e com questões básicas sobre previdência.

Para tal, atribuiu-se uma pontuação às respostas sobre conhecimento previdenciário, de modo que a pontuação mínima em cada pergunta é definida como (1) e a pontuação máxima como (5).

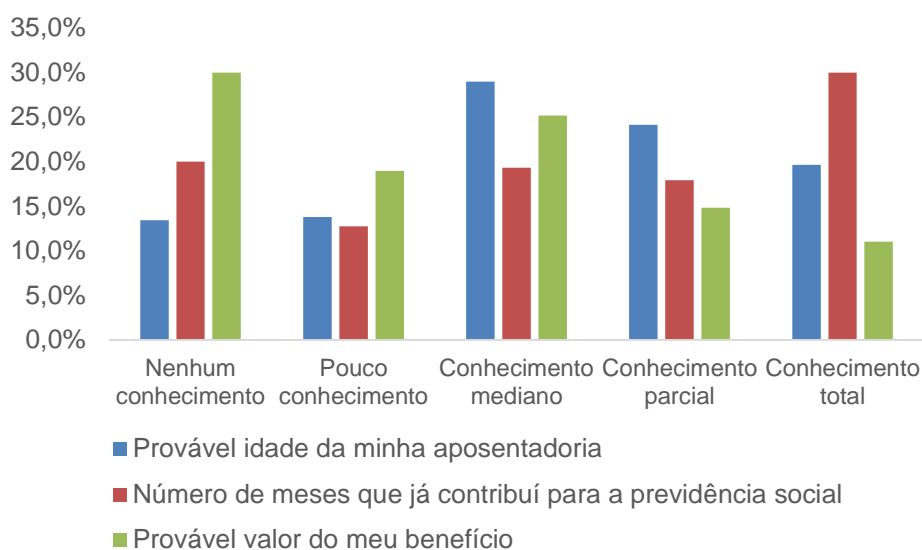
TABELA 4 - PONTUAÇÃO DO CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO

PERGUNTA	OPÇÕES	PONTUAÇÃO
1 - Provável idade da minha aposentadoria	Conhecimento total	5
	Conhecimento parcial	4
	Conhecimento mediano	3
	Pouco conhecimento	2
	Nenhum conhecimento	1
2 - Número de meses que já contribuí para a previdência social	Conhecimento total	5
	Conhecimento parcial	4
	Conhecimento mediano	3
	Pouco conhecimento	2
	Nenhum conhecimento	1
3 - Provável valor do meu benefício	Conhecimento total	5
	Conhecimento parcial	4
	Conhecimento mediano	3
	Pouco conhecimento	2
	Nenhum conhecimento	1
4 - O benefício de aposentadoria é igual ao último salário antes da aposentadoria	Verdadeiro	1
	Falso	5
5 - A idade mínima para aposentadoria é diferente para homens e mulheres	Verdadeiro	5
	Falso	1
6 - O benefício de pensão por morte é sempre vitalício	Verdadeiro	1
	Falso	5
7 - Contribuições para a previdência complementar podem ser deduzidas no imposto de renda	Verdadeiro	5
	Falso	1

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação à autoavaliação sobre conhecimento de elementos previdenciários, verificou-se que apesar de 52% dos entrevistados informar possuir conhecimentos na área financeira ou atuarial, os percentuais atribuídos para conhecimento total da sua própria situação previdenciária resultaram em 36%, 20% e 14%, respectivamente, para as perguntas “número de meses de contribuição para a previdência social”, "provável idade da minha aposentadoria", "provável valor do meu benefício".

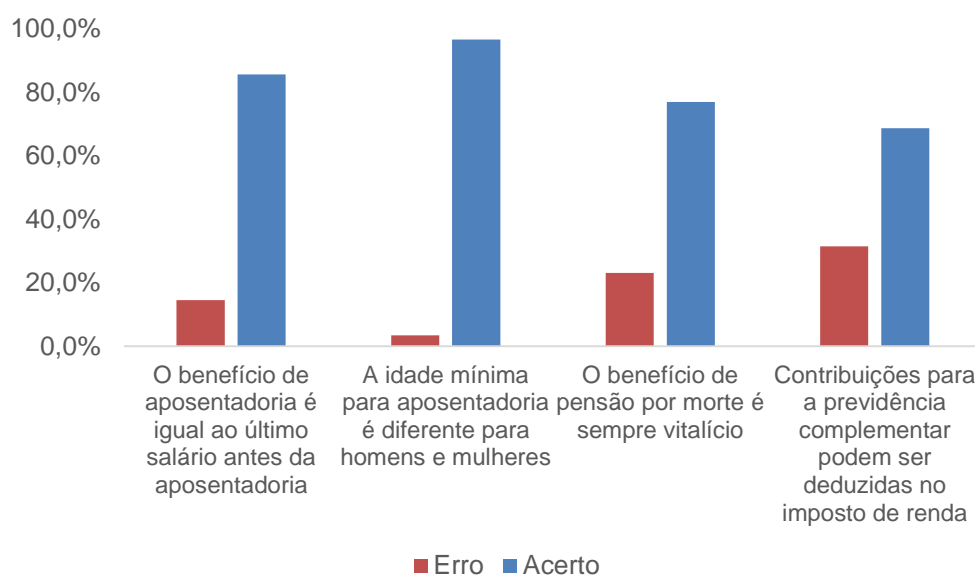
GRÁFICO 7 - AUTOAVALIAÇÃO CONHECIMENTO DE PREVIDÊNCIA



Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação ao conhecimento real de itens específicos de previdência, observou-se que grande parte da amostra indicou as respostas corretas dos itens apresentados. Destaca-se que, 44,5% dos respondentes acertaram todas as questões básicas sobre Previdência e destes, 58,9% afirmaram ter conhecimento financeiro ou atuarial.

GRÁFICO 8 - AVALIAÇÃO REAL DE CONHECIMENTO DE PREVIDÊNCIA

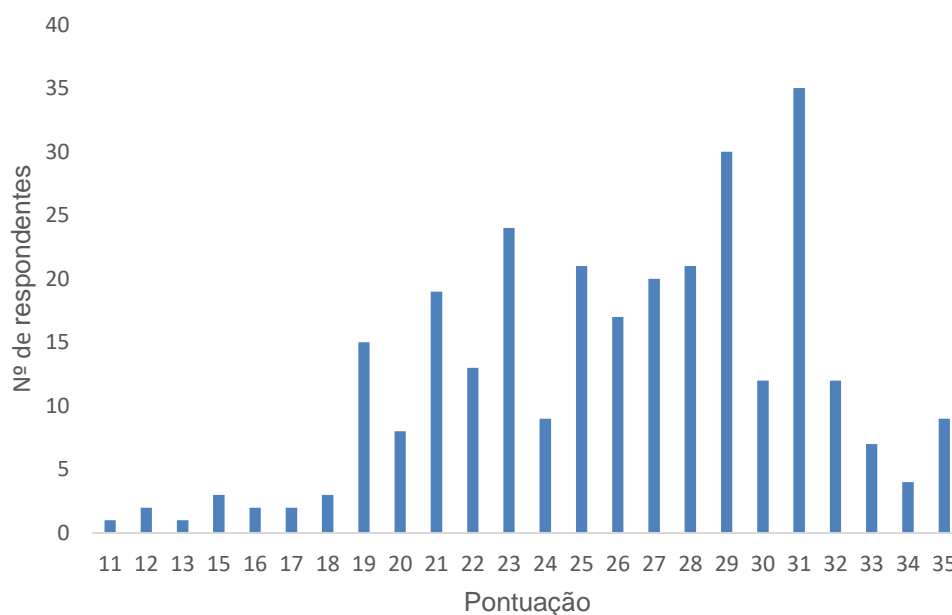


Fonte: Dados da pesquisa.

Para a pontuação total da dimensão Conhecimento acerca de dados previdenciários, verificou-se a média de 26,16, desvio padrão de 4,88, máximo de 35

e mínimo de 11 pontos (GRÁFICO 9). Somente 3,1% da amostra obtiveram a maior pontuação. Destes, a maioria com 39 anos de idade (22%), sexo masculino (66,7%), com pós-graduação (77,7%), trabalham ou tem conhecimento na área financeira ou atuarial (88,9%), são casados e não possuem filhos (77,8%) e exercem atividade remunerada (100%).

GRÁFICO 9 - DIMENSÃO CONHECIMENTO



Fonte: Dados da pesquisa.

Através do comentário deixado na questão aberta, evidencia-se a necessidade de maior esclarecimento sobre Previdência para a população: “Devido as novas mudanças das regras da aposentadoria, acho que deveria ser feito um material bem didático, pois existem pessoas que ainda tem muitas dúvidas em relação ao processo”.

#### **5.4 Atitudes Previdenciárias**

Para a dimensão Atitudes Previdenciárias foram realizadas 4 perguntas sobre as medidas preventivas adotadas pela Geração Y em busca de uma renda previdenciária, em caso de riscos de invalidez e aposentadoria. Também foi atribuída uma pontuação às respostas em uma escala de 1 (mínimo) a 5 (máximo).

TABELA 5 - PONTUAÇÃO DAS ATITUDES PREVIDENCIÁRIAS

PERGUNTA	OPÇÕES	PONTUAÇÃO
1 - Realiza ou já realizou contribuições como segurado facultativo para Regime de Previdência Social (INSS)?	Sim	5
	Não	1
2 - Faz ou já fez contribuições para Previdência Complementar?	Sim, em Plano de Entidade Fechada ou Aberta de Previdência com contribuições patronais	5
	Sim, em Plano Individual, apenas com a minha contribuição	5
	Não, mas penso em fazer no futuro	4
	Não, e não tenho interesse	1
	Não, nunca pensei sobre esse assunto	1
3 - Já adquiriu contrato de seguro para invalidez?	Sim	5
	Não, mas penso em fazer no futuro	4
	Não, e não tenho interesse	1
	Não, nunca pensei sobre esse assunto	1
4 - Quando recebe renda extra, poupa mais para aposentadoria?	Sempre	5
	Quase sempre	4
	Às vezes	3
	Quase nunca	2
	Nunca	1

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 6 traz as maiores porcentagens, em destaque, verificadas para as atitudes individuais relativas à previdência:

TABELA 6 - PORCENTAGENS ACERCA DAS ATITUDES PREVIDENCIÁRIAS

**1 - Realiza ou já realizou contribuições como segurado facultativo para Regime de Previdência Social (INSS)?**

Sim	41,0%
Não	59,0%

**2 - Faz ou já fez contribuições para Previdência Complementar?**

Sim, em Plano de Entidade Fechada ou Aberta de Previdência com contribuições patronais	10,0%
Sim, em Plano Individual, apenas com a minha contribuição	8,3%
Não, mas penso em fazer no futuro	44,8%
Não, e não tenho interesse	11,7%
Não, nunca pensei sobre esse assunto	25,2%

**3 - Já adquiriu contrato de seguro para invalidez?**

Sim	13,4%
Não, mas penso em adquirir no futuro	10,3%
Não, e não tenho interesse	15,2%
Não, nunca pensei sobre esse assunto	61,0%

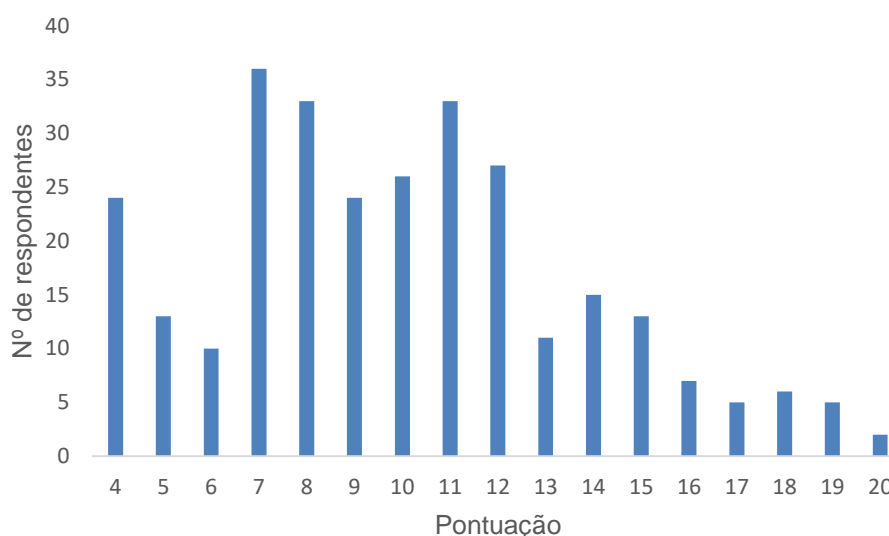
#### 4 - Quando recebe renda extra, poupa mais para aposentadoria?

Sempre	11,4%
Quase sempre	11,4%
Às vezes	20,7%
Quase nunca	18,3%
Nunca	38,3%

Fonte: Dados da pesquisa.

Na dimensão Atitude, a pontuação total mínima e máxima para as quatro questões propostas variam entre 4 e 20. Assim, com relação à pontuação total sobre a dimensão Atitude dos respondentes, observou-se uma média de 9,96, desvio padrão de 3,78, máximo de 20 e mínimo de 4 pontos. As máximas pontuações obtidas corresponderam à apenas 0,7% da amostra, com o seguinte perfil: 37 anos de idade (100%), sexo feminino (100%), com pós-graduação (100%), trabalham ou possuem conhecimento na área financeira ou atuarial, são casados e com 1 filho (100%) e exercem atividade remunerada (100%).

GRÁFICO 10 - DIMENSÃO ATITUDE



Fonte: Dados da pesquisa.

Observou-se que, apesar dos respondentes atribuírem alta importância à acumulação pessoal, verificado na dimensão opinião, isso não se traduz totalmente nas atitudes previdenciárias, já que a maioria dos respondentes, 38,3%, indicou nunca poupar para a aposentadoria, quando recebe renda extra.

### 5.5 Indicador de Educação Previdenciária

Para a elaboração do Indicador de Educação Previdenciária da Geração Y de Fortaleza, adotou-se a técnica de padronização já utilizada pelo PNUD (2013) no cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano e por Guerra *et al.* (2014), no qual se aplicou nas pontuações das dimensões investigadas a seguinte fórmula:

$$IEP = (X_i - \text{MIN}(X)) / (\text{MAX}(X) - \text{MIN}(X)) \quad (\text{Eq. 1})$$

Onde:

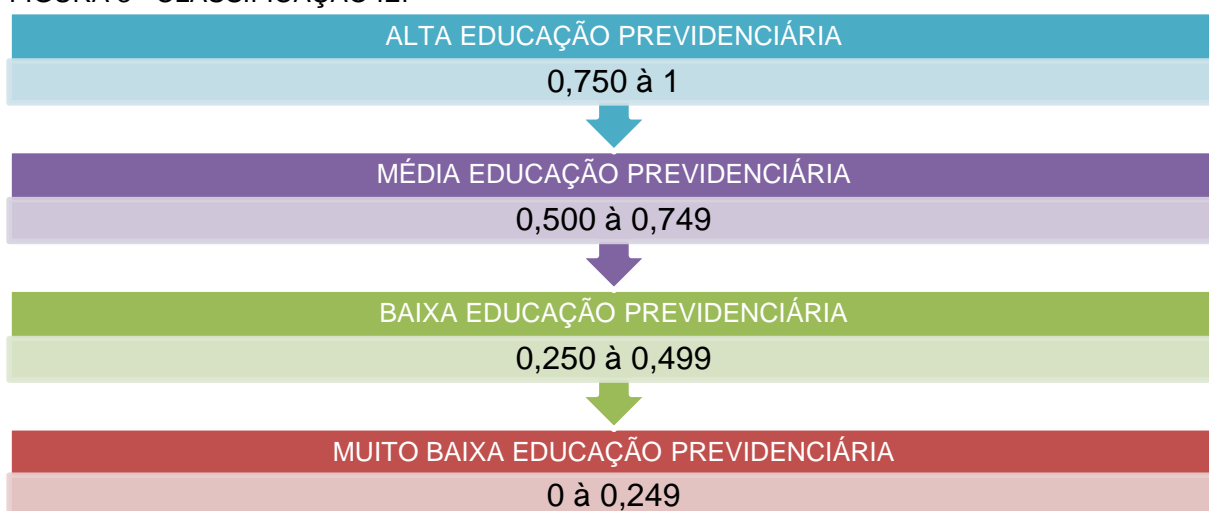
$X_i$ : pontuação total do indivíduo;

$\text{MIN}(X)$ : valor mínimo possível na pontuação total;

$\text{MAX}(X)$ : valor máximo possível na pontuação total.

O Indicador de Educação Previdenciária (IEP), apresentado na Equação 1, foi calculado considerando a soma das três dimensões pesquisadas. Os valores dos índices resultantes variam de 0 a 1, no qual a pior classificação são valores próximos a zero e as melhores estão próximos de um.

FIGURA 3 - CLASSIFICAÇÃO IEP



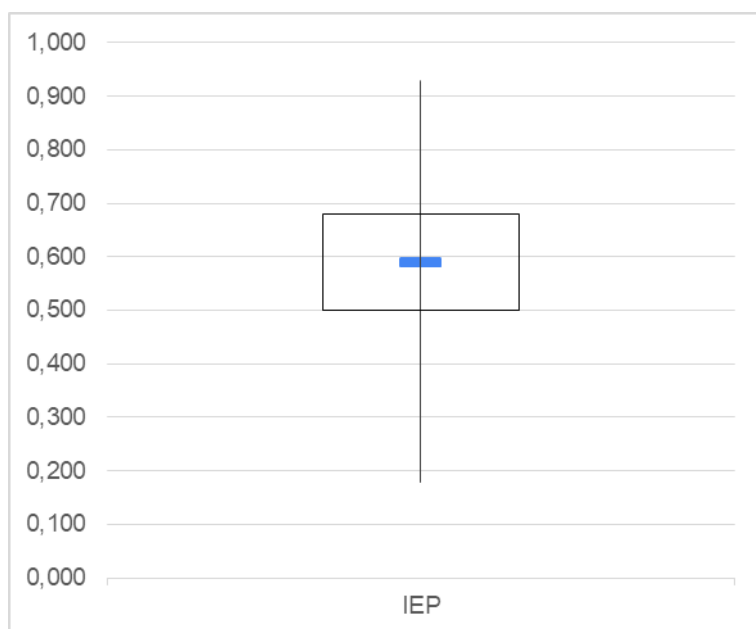
Fonte: Elaborado pela autora.

A classificação do IEP mais obtida pela amostra foi a “média educação previdenciária”, com 65,9%. Em seguida, 20,7% obteve classificação “baixa educação previdenciária”, logo após tem-se a classificação “alta educação previdenciária” com



12,1% e por fim, 1,4% apresentou a classificação “muito baixa educação previdenciária”.

GRÁFICO 11 - BOX PLOT DO ÍNDICE DE EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA DA GERAÇÃO MILLENNIAL



Fonte: Dados da pesquisa.

A mediana obtida para o IEP foi de 0,589, o mínimo foi de 0,179 e o máximo de 0,929. Observa-se 50% dos resultados do indicador entre 0,500 (primeiro quartil) e 0,679 (terceiro quartil), que se enquadram na classificação "média educação previdenciária". 75% dos entrevistados possuem IEP inferior a 0,679 (terceiro quartil), com classificação média, baixa ou muito baixa para a educação previdenciária (GRÁFICO 11). Percebe-se assim que a amostra não possui nível de conhecimento alto sobre o tema Previdência, o que pode impactar de forma negativa nas suas decisões e planejamento precoce, como forma de garantir uma aposentadoria ideal e próxima de suas expectativas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Possuir conhecimento sobre o sistema de Previdência, aliado a capacidade de poupar e investir recursos, além da realização de um planejamento financeiro precoce são necessários para a tomada de decisões e podem significar uma tranquilidade financeira para qualquer pessoa, que teria somente o benefício de aposentadoria fornecida pela Previdência Social, como fonte de renda.

As pessoas da Geração Y ou *Millennials* são conectadas com a internet e possuem informação do mundo inteiro em tempo real, desta forma, a disseminação da educação previdenciária é muito mais fácil e rápida.

Considerando o exposto, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a educação previdenciária da Geração Y de Fortaleza e como objetivos específicos analisar o perfil sociodemográfico dessa geração, analisar as dimensões opinião, conhecimento e atitude previdenciária adotadas pelos *Millennials* e elaborar um indicador de educação previdenciária para os indivíduos dessa geração.

O perfil socioeconômico da Geração *Millennial* de Fortaleza revelada pela amostra demonstrou idades que variaram de 21 a 41 anos, aproximadamente, com predominância de 35 e 23 anos. A maioria dos respondentes declararam ser do sexo feminino e exercer atividade remunerada, portanto são segurados obrigatórios de Regime de Previdência. A maior parte possui bom nível educacional, com ensino superior incompleto. O estado civil predominante foi o solteiro e não possuem filhos. Tais características correspondem com o referencial bibliográfico apresentado do perfil comum nos indivíduos dessa geração.

Através da pontuação atribuída para a análise das dimensões, constatou-se que o maior nível de importância foi dado à opinião para acumulação pessoal de riqueza, considerada de extrema importância como alternativa de obtenção de renda e independência financeira para a aposentadoria ideal. A Previdência Social obrigatória foi considerada pouco importante pela maioria dos respondentes que não exercem atividade remunerada, ou sejam, não são filiados obrigatórios e não contribuem para a receita do sistema. Já a Previdência Complementar Facultativa foi considerada pela maioria dos segurados obrigatórios com importância média para complemento da aposentadoria oficial.

A dimensão Atitude apresentou baixa pontuação pela maioria, considerando-se que a faixa etária analisada está compreendida na fase de planejamento financeiro precoce. Tal fato ratifica a postura imediatista da Geração Y, que não se dispõe a comprometer-se a longo prazo. Fato que pode ser prejudicial para a construção de patrimônio para o futuro.

A maior frequência observada para altas pontuações referente a dimensão Conhecimento, diverge com a teoria que relaciona um maior impacto positivo nas práticas previdenciárias para quem possui mais informações sobre elementos específicos de previdência, visto que, para a amostra analisada, foi verificada maior quantidade de baixas pontuações para a dimensão Atitude.

O indicador de Educação Previdenciária da Geração *Millennial* de Fortaleza obtido demonstrou maior frequência para a classificação mediana, com 65,9% dos índices resultantes entre 0,500 e 0,749. Apesar da matéria demandar maior aprofundamento, pode-se concluir que a Geração Y de Fortaleza revelou nível médio de educação Previdenciária e, considerando que a amostra investigada compreendeu 52,4% de indivíduos que afirmaram ter conhecimento na área financeira ou atuarial, entende-se que sejam detentores de maior entendimento no assunto.

Segue uma observação feita por um respondente do questionário divulgado, que resume o que foi inferido na pesquisa:

Aposentadoria não é assunto muito discutido no meu círculo de amigos, de mesma idade na maioria. Embora já tenham iniciado a vida profissional, e contribuam obrigatoriamente para a previdência no Regime Geral, não existe uma noção de quando se aposentar e quanto receber. As regras de aposentadoria mudam muito, então essa insegurança a respeito de qual regra estará vigente no momento em que me aposentar traz dúvidas se devo prestar atenção a isso. Por outro lado, é senso comum que para ter uma boa aposentadoria no futuro, o ideal é investir, muito mais importante até que aposentadoria complementar, seja na poupança ou outros meios disponíveis no mercado.

Esta constatação aponta para a necessidade de maiores instrumentos de ensino gratuito para a população acerca da Previdência, como por exemplo, cursos e palestras, com ampla divulgação e oferta, promovidos por instituições governamentais ou de ensino, a fim de qualificar e estimular a comunidade acerca do conhecimento do assunto e possibilitar melhores decisões previdenciárias.

Diante do exposto, foi possível classificar o nível de Educação Previdenciária da Geração Y de Fortaleza, através do indicador obtido pela análise das dimensões Opinião, Atitude e Conhecimento previdenciários, alcançando, assim, os objetivos dessa pesquisa. Além de descobrir que é necessário maior engajamento para a disseminação do tema, que possibilite uma melhor preparação para a aposentadoria.

Apresenta-se como limitação deste estudo o fato de que os resultados somente são válidos para a amostra analisada de 290 pessoas, residentes em Fortaleza-Ce. Portanto sugere-se novos estudos, com amostra representativa para todas as regiões do país.

## REFERÊNCIAS

- AMORIM, Patrick Alves. **Finanças pessoais: Planejamento para a aposentadoria e independência financeira**. Goiás, 2016.
- ANDRADE, Sanete Irani de; MENDES, Patricia; CORREA, Dalila Alves; ZAINÉ, Mariselma Ferreira; OLIVEIRA, Angela Trimer de. **Conflito de gerações no ambiente de trabalho: um estudo em empresa pública**. 2012. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/10416476.pdf>> Acesso em: 15 nov. 2020.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PLANEJADORES FINANCEIROS. **Planejamento financeiro pessoal**. Rio de Janeiro, 2019.
- BÊRNI, Duilio de Avila; FERNANDEZ, Brena Paula Magno. **Métodos e técnicas de pesquisa: modelando as ciências empresariais**. Saraiva, São Paulo, 2012.
- BORTOLI, Joel de. **Geração Y, Reinventando a maneira de fazer negócios**. Clube de autores, 2009.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.03.2021/ind.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.03.2021/ind.asp)> Acesso em: 08 mai. 2021.
- BRITO, Osias. **Guia prático de economia e finanças**. Editora Saraiva, São Paulo, 2016.
- CALLIARI, Marcos; MOTTA, Alfredo. **Código Y: decifrando a geração que está mudando o país**. Editora Évora, São Paulo, 2012.
- CARDONI, Renata. **Guia geração da internet: da era analógica à digital**. On line Editora, 2016.
- CARVALHO, Horácio de Albuquerque. **Previdência privada no Brasil: uma análise de decisão entre PGBL e VGBL**. Natal, 2017.
- CERBASI, Gustavo. **Adeus, aposentadoria**. Editora Sextante, Rio de Janeiro, 2014.
- CH BUSINESS CONSULTING; MULTIDADOS. **All about Geração Millennium**. Portugal, 2016.
- COSTANZI, Rogério Nagamine; SIDONE, Otavio José Guerci; ARAÚJO, Cláudia Elizabeth Ashton de; BARBOSA, Eldimara Custódio Ribeiro; FERNANDES, Alexandre Zioli; SANTOS, Carolina Fernandes dos. **Perfil dos contribuintes para previdência privada**. 2017. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2018/07/Perfil-dos-Contribuintes-para-Previdencia-Privada.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2021.
- DANA, Samy. **Faça as pazes com suas finanças: o passo a passo para organizar seu dinheiro e planejar o futuro sem deixar de aproveitar o presente**. Benvirá, São Paulo, 2017.

DE SORDI, José Osvaldo. **Elaboração de pesquisa científica: seleção, leitura e redação**. Saraiva, São Paulo, 2013.

FACHIN, Odília. **Fundamentos da metodologia, noções básicas em pesquisa científica**. 6. Ed. Saraiva, São Paulo, 2017.

FAZIO, Luciano. **A capitalização e o regime geral de previdência social: elementos de análise**. 2019. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/fazio-previdencia-capitalizada.pdf>> Acesso em: 13 mar. 2021.

FEIXA, Carles; LECCARDI, Carmem. **O conceito de geração nas teorias sobre juventude**. Soc. estado [online], Brasília, v.25, n.2, p.185-204, maio/ago. 2010. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922010000200003&script=sci\\_abstract&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922010000200003&script=sci_abstract&lng=pt)>. Acesso em: 11 nov. 2020.

FENAPREVI. **Previdência Complementar para todos**. 2020. Disponível em: <<https://fenaprevi.org.br/publicacoes/previdencia-complementar-para-todos-guia-para-a-populacao-brasileira-se-preparar-melhor-para-a-aposentadoria.html>> Acesso em: 27 ago. 2021.

FERREIRA, Valdir Soares. **Geração.com**. Clube de Autores, Olímpia, 2013.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. UECE, Fortaleza, 2002. Apostila.

FONTOURA, Daniele dos Santos; DOLL, Johannes; OLIVEIRA, Saulo Neves de Oliveira. **O desafio de aposenta-se no mundo contemporâneo**. Educação & Realidade, Porto Alegre, 2015.

FRANÇA, Lucia. **Repensando aposentadoria com qualidade**. Rio de Janeiro, 2002.

GUERRA, Alexandre; POCHMANN, Marcio; SILVA, Ronnie. **Atlas da exclusão social no Brasil**. Editora Cortez. São Paulo, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Atlas, São Paulo, 2002, 4. Ed.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>> Acesso em: 12 jun. 2021.

INSS – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Aprendendo com a Previdência Social**. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/cartilhas-e-folders/pep-cartilha-aprendendo-previdencia-social-compressed-pdf/view>>. Acesso em: 08 mai. 2021.

INSS – INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL. **Curso Aposentadorias pelo INSS**. 2021. Disponível em: <<https://escolapep.inss.gov.br/course/info.php?id=697>>. Acesso em: 02 jun. 2021.

ITAU BBA. **Millennials Unravelling the Habits of Generation Y in Brazil**. 2019.

Disponível em:

<<http://www.itaubbaresearch.com/User/ReadEmailLink/?guid=d1763af8-0273-4e46-861f-5d7e86274173&cid=003460000101tZ7AAI>>. Acesso em: 12 abr. 2021.

KERTZMAN, Ivan; MARTINEZ, Luciano. **Guia prático da previdência social**.

Editora Juspodivm, 6ª edição, 2018.

LOPES, Jean Almeida; ALENCAR, Lorrenie Liandro de; LOPES, Paloma de Lavor; LUCAS, Giovana Azevedo Pampanelli; MOURA, Renan Gomes de. **Como fazer um planejamento previdenciário visando uma aposentadoria complementar devido ao déficit orçamentário da previdência?** In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (XVII SEGET). 2019. Disponível em:

<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos20/28730369.pdf>> Acesso em: 29 set. 2020.

MAGNUS, Clarice Hendler. **As finanças pessoais e o planejamento previdenciário: o entendimento dos acadêmicos dos cursos de Ciências Contábeis e Ciências Econômicas da Universidade do Extremo Sul Catarinense**. UNESC, Criciúma, 2018.

MATTEWMAN, Jim. **Os novos nômades globais**. Tradução de Henrique Amat Rêgo Monteiro. Clio Editora, São Paulo, 2012.

NETO, João Pinheiro de Barros; SANTOS, Fernando de Almeida. **Temas contemporâneos de pesquisa em gestão**. Livrus, São Paulo, 2017.

PNDU – PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **O índice de desenvolvimento humano municipal brasileiro**. Brasília, 2013.

Disponível em:

<<https://onedrive.live.com/?authkey=%21AGvg%2D0FawRuMMj4&cid=124653557C0404EC&id=124653557C0404EC%2123008&parId=124653557C0404EC%2122848&o=OneUp>> Acesso em: 13 ago. 2021.

POTRICH, Ani Caroline Grigion; VIEIRA, Kelmara Mendes Vieira; PARABONI, Ana Luiza. **Youth financial literacy short scale: proposition and validation of a measure**. 2020

RIBEIRO, Nathalia Kimus Cunha; GONSALVES, Renaldo Antonio. **Previdência complementar: uma proposta para a Geração Y?** Redeca, v. 3, n. 1, p. 49-89, Jan- Jun. 2016.

RICIOLI, Reginaldo. **O marketing de distribuição da previdência complementar aberta**. FUNENSEG, Rio de Janeiro, 2002.

ROESLER, Vera Regina; SOARES, Dulce Helena. **O que é aposentadoria? Morte social, culpa e constrangimento ou dever cumprido, prazer e liberdade?**

Paraná, 2010. Disponível em:

<<https://www.yumpu.com/pt/document/read/12740547/o-que-e-aposentadoria-morte-social-culpa-e-ppi>> Acesso em: 04 abr. 2021.

SAURIN, Valter; SAURIN, Chistine Silva; SAURIN, Luiz Fernando Silva. **Educação financeira e finanças pessoais**. 2020.

WELLER, Wivian. **A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim**. Soc. estado [online], Brasília, v.25, n.2, p. 205-224, maio/ago. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/se/v25n2/04.pdf>> Acesso em: 15 nov. 2020.