



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

GIULIA ARAÚJO MANCILLA

CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO
DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO CEARÁ

FORTALEZA

2022

GIULIA ARAÚJO MANCILLA

CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO DA
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO CEARÁ

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

Orientadora: Prof.^a Dra. Alane Siqueira Rocha

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca da Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade

M237c Mancilla, Giulia Araújo.
Conhecimento previdenciário da geração Y: um estudo de caso da polícia
militar do estado do Ceará / Giulia Araújo Mancilla. – 2022.
33 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, 2022.

Orientação: Profa. Dra. Alane Siqueira Rocha

Coorientação: Profa. Ma. Ana Cristina Pordeus Ramos.

1. Previdencia. 2. Millenials. 3. Conhecimento Previdenciario PMCE. I. Título.

CDD 368.01

GIULIA ARAÚJO MANCILLA

CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO DA
POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO CEARÁ

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

Aprovado em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dra. Alane Siqueira Rocha (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^ª. Ma. Ana Cristina Pordeus Ramos
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Francisco Isidro Pereira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

RESUMO

Os profissionais de segurança pública desempenham atividades de alto risco em suas rotinas laborais aquém do necessário mínimo para se tomar decisões com segurança, portanto o conhecimento mínimo no que se refere ao futuro previdenciário se constitui em uma importante necessidade. Este estudo objetiva analisar o perfil socioeconômico dos policiais militares do estado do Ceará (PMCE) que estão na geração Y, nascidos entre os anos de 1980 e 2000, especificamente acerca do tema previdenciário. Para alcançar esse intento utilizou-se uma metodologia estatística, com uma pesquisa quantitativa cujo método de coleta de dados foi um questionário online estruturado. O tratamento dos dados primários coletados permitiu a compreensão acerca da carência de instrução direcionada referente à previdência aos profissionais de segurança do Ceará.

Palavras-chave: Educação Previdenciária. Geração Y. *Millennials*. PMCE.

ABSTRACT

Public security professionals perform high-risk activities in their work routines below the minimum necessary to make decisions safely, so the minimum knowledge regarding the future social security constitutes an important need. This study aims to analyze the socioeconomic profile of military police officers in the state of Ceará (PMCE) who are in generation Y, born between 1980 and 2000, specifically on the social security issue. To achieve this aim, a statistical methodology was used, with a quantitative research whose data collection method was a structured online questionnaire. The treatment of the primary data collected allowed the understanding of the lack of directed instruction regarding social security to security professionals in Ceará.

Keywords: Social Security Education. Generation Y. *Millennials*. PMCE.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantidade de respondentes por idade	22
Gráfico 2 – Perfil dos respondentes em relação ao conhecimento sobre finanças ou atuária. .	23
Gráfico 3 – Estado civil dos respondentes.	24
Gráfico 4 – Quantidade de filhos dos respondentes	24
Gráfico 5 – Benefício igual ao último salário?.....	26
Gráfico 6 – Idade igual para homens e mulheres?.....	26
Gráfico 7 – Benefício de pensão por morte é vitalício?.....	27

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos Respondentes por sexo	23
Tabela 2 – Distribuição dos Respondentes por escolaridade	23
Tabela 3 – Nível de conhecimento sobre aposentadoria militar.....	25
Tabela 4 – Nível de conhecimento sobre o valor do benefício	25

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comparativo de regras para inatividade remunerada de servidores estaduais do Ceará.....	18
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 GERAÇÕES.....	14
2.1 Conceitos de Geração.....	14
2.2 Gerações X e Z.....	14
3 RESERVA DE MILITARES.....	17
3.1 Conceitos de reserva e reforma.....	17
3.2 Regime Previdenciário Militar no Ceará.....	17
4 PLANEJAMENTO FINANCEIRO PARA A APOSENTADORIA.....	19
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	20
5.1 Métodos e técnicas de pesquisa utilizados.....	20
5.2 Instrumento de coleta de dados.....	21
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	23
6.1 Perfil dos respondentes.....	23
6.2 Conhecimento Previdenciário.....	26
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS.....	31
APÊNDICE – Questionário.....	33

1 INTRODUÇÃO

Um dos temas mais discutidos durante o processo de aprovação da Reforma da Previdência em 2019 foi à inclusão dos servidores e especificamente dos militares estaduais nas novas regras previdenciárias. Na conclusão do debate, o Congresso Nacional decidiu pela exclusão dos servidores civis estaduais. Porém, foi estabelecida a criação de “regras gerais” para a inatividade dos militares estaduais, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros, ou seja, cada estado teria o seu regime próprio, com normas próprias, mas seguindo as regras gerais (LEMOS, 2021).

A reserva ou reforma militar é como se denomina a aposentadoria dos militares. Ela é um direito social e uma nova etapa de vida na qual se rompe com as obrigações laborais desses servidores. A reserva militar pode ser enfrentada inicialmente com grande dificuldade para o militar, visto que em sua atividade profissional ele tem uma rotina um pouco diferente dos profissionais civis. De acordo com o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, as rotinas obrigatórias como fazer barba (para homens), ter o cabelo cortado, prestar continência e pedir permissão ao entrar e sair de locais que tenham outros oficiais, respeitar hierarquias e ser visto pela sociedade como “autoridade”, fazem com que o militar se acostume com tais rotinas e tenha dificuldade em abandoná-las. Nesse sentido, isso pode gerar inclusive comportamentos depressivos na sua velhice ou, por outro lado, o oficial pode se ver livre de todas essas obrigações e gozar de sua reserva da melhor forma possível.

Como os benefícios previdenciários dos militares são obtidos em sua forma integral do salário, isso faz com que eles não se planejem para o futuro e pensem que levarão uma vida igual à do tempo laboral. Contudo, algumas surpresas como doenças e dependentes podem tornar essa falta de planejamento preocupante.

Segundo dados da CH Business Consulting (2016), a população em idade ativa brasileira é formada majoritariamente pela Geração Y ou *Millennial*, como é observado em países em desenvolvimento ou emergentes, os quais têm um crescimento populacional mais elevado e, conseqüentemente, o maior número de jovens adultos desse grupo geracional.

Essa geração cresceu em uma época de avanços tecnológicos e prosperidade econômica, além de se acostumar a executar múltiplas tarefas e a trocar frequentemente de emprego em busca de oportunidades com mais desafios e salários ambiciosos (FERREIRA, 2013). Logo, pode-se delimitar os *Millennials* como os jovens que nasceram entre 1980 e

2000 e são conhecidos por sua independência, ou seja, sem priorizar a constituição de uma família. Geralmente, eles procuram obter sucesso na carreira e no equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional. Ademais, eles também possuem perfil imediatista, pois não desejam acumular patrimônio, e dificilmente a necessidade de um emprego estável para garantir a aposentadoria é observada nessa geração.

O planejamento financeiro assim como para a aposentadoria normal quanto para a reserva se mostra o meio mais eficaz como preparação para essa nova etapa da vida do militar, o que auxilia os indivíduos a terem mais controle sobre suas finanças e assim garantir uma maior segurança ao fim das atividades profissionais.

Existe um conhecimento previdenciário por parte da Geração Y militar cearense acerca da obtenção dessa renda futura, após o final da vida laborativa? Será que praticam atitudes relacionadas à previdência para garantir a manutenção do padrão de vida na reserva?

Neste contexto, tem-se a seguinte questão-problema: quais as opiniões, atitudes e conhecimento da Geração Y da Polícia Militar do Estado do Ceará sobre a Previdência?

Dessa forma, o objetivo geral desta pesquisa é perfilar o nível educacional previdenciário da Geração *Millennial* da PMCE. Especificamente, o estudo tem dois objetivos específicos, quais sejam:

- a) Identificar o perfil sociodemográfico da Geração *Millennial* da PMCE; e
- b) Explicitar as dimensões como Opinião, Conhecimento e Atitudes previdenciárias adotadas por essa geração militar.

Este estudo se justifica diante da carência de dados e de estudos sobre comportamento previdenciário militar especificamente e busca trazer uma fonte de informação sobre educação previdenciária e planejamento financeiro da Geração Y, na Polícia Militar do estado do Ceará – PMCE.

Igualmente, espera-se também contribuir para reflexão da Geração Y Militar quanto as informações e práticas que auxiliem na construção precoce de um patrimônio que sustente a reserva desse servidor.

Foi utilizada uma aplicação da plataforma *Google* chamada *Google Forms* em formato de questionário, em que se usou de seis perguntas para traçar o perfil socioeconômico dos entrevistados e oito perguntas sobre o conhecimento previdenciário militar estadual. O questionário ficou no ar durante o mês de abril do ano de dois mil e vinte e dois, quando foi repassado a grupos de policiais do aplicativo de mensagens *WhatsApp*, onde se obteve um total de cento e sete respondentes.

Após essa introdução o texto se estrutura em cinco capítulos; o capítulo 2 que define os conceitos de geração – geração x, geração y e da geração z; o capítulo 3 que traz a definição de reserva militar e fala ainda sobre o regime previdenciário militar no Ceará, o Capítulo 4 que traz a metodologia utilizada para realização deste estudo, o Capítulo 5 que traz a análise dos resultados da pesquisa e por último o capítulo 6 que vem com as considerações finais acerca do estudo.

O estudo se restringirá às fronteiras conceituais do planejamento financeiro previdenciário da geração millennials da Polícia Militar do Estado do Ceará.

2 GERAÇÕES

Nesta seção será abordada, sobre diferentes óticas, a definição de geração, detalhando os conceitos sobre as Gerações X, Y e Z. Será delineada, ainda, a caracterização da Geração Y ou *Millennials*.

2.1 Conceitos de Geração

De acordo com o dicionário DICIO online, o conceito de geração está como:

“1. Ato de gerar ou de ser gerado: geração de energia; 2. Função pela qual os seres organizados se reproduzem; concepção. 3. Série de organismos semelhantes que se originam uns dos outros; 4. Parentesco direto; linhagem, ascendência, genealogia; 5. Espaço de tempo que separa cada grau de filiação: cada século compreende cerca de três gerações; 6. Etapa da descendência natural que deve ser seguida por outra; considera-se como período de tempo de cada geração humana cerca de 25 anos: os pais representam uma geração, os filhos representam a geração seguinte; 7.[Biologia] Qualquer fase necessária para manter a sobrevivência de uma espécie; 8. Etimologia (origem da palavra geração). Do latim generatio.onis” (GERAÇÃO,2022).

Com isso e tendo como base o conceito número 6 por mais se assemelhar ao tema abordado neste trabalho, passa-se para a definição de geração. Na visão de Mannheim (1993), uma geração seria, então, formada por indivíduos que presenciam os mesmos fatos históricos relevantes de maneira a julgarem estes acontecimentos de forma similar. Assim, a contemporaneidade passa a permear a noção de geração na medida em que as influências que atingiram as pessoas durante o processo seriam percebidas de forma homogênea (WELLER, 2010).

2.2 Gerações X e Z

A Geração X compreende quem nasceu entre os anos de 1960 e 1980. Logo, ela é a geração da televisão, na qual são filhos de pais divorciados e por consequência, ausentes. Esta geração é composta pelos nascidos entre os anos de 1965 a 1979. Possuem hábitos que foram totalmente influenciados pela televisão, portanto foi a primeira geração mais atraída por apelos consumistas advindas dos canais de TV e cinema.

São pessoas que tiveram contato com as inovações tecnológicas, como o surgimento do videocassete, do computador pessoal, da internet e muitas outras novidades tecnológicas, que começaram a prosperar na sua juventude e continuam num ritmo acelerado atualmente (OLIVEIRA, 2008).

Independência, irreverência, empreendedorismo, equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, são características dessa geração, em que o gênero feminino começa a assumir mais autonomia e relevância em atividades laborais.

Os jovens dessa geração apresentam características e estilos de vida diferentes: os revolucionários eram aqueles interessados em política e que manifestavam seus ideais em movimentos estudantis ou em movimentos hippies, buscando direitos iguais.

Conger (1998), afirma que essa geração possui atitudes diferentes com relação ao trabalho, apesar de ser desconfiada em relação a hierarquias, adota e gosta do trabalho em equipe. São características dos indivíduos desta geração: individualidade sem a perda da convivência em grupo, ruptura com as gerações anteriores, valorização da mulher no mercado de trabalho, busca por seus direitos pessoais e trabalhistas. Seus representantes são responsáveis por inventar as ferramentas dominantes de comunicação do mundo atual. As empresas que revolucionaram a internet, com Google, Amazon e YouTube, ícones da Web 2.0, foram criadas por pessoas dessa geração.

A Geração Z que engloba pessoas nascidas a partir do ano de 1995 até os dias atuais. Estes são tidos como os “nativos digitais”, termo usado pelo pesquisador Marc Prensky para designar a geração do videogame, a qual possui pais jovens onde ambos trabalham e têm menos tempo com os filhos (PRENSKY, 2010). Suas vidas são regidas a partir das informações veiculadas pela internet, e-mail, celulares e a todas as novas mídias da era da informação: o ritmo ditado pela tecnologia é decisivo para formar a personalidade da geração Z. Essa geração possui aproximadamente dez anos de experiência profissional por conta da pouca idade. Advindos da universidade, demonstram que vão ter comportamentos diferentes no mercado de trabalho.

A Geração Z é caracterizada por serem dinâmicos, críticos, precoces e ecologicamente corretos (Serrano, 2010; Wiesel, 2010). Sempre sintonizados com o mundo por meio de internet móvel é quando o conceito de grupo passa a ser virtual. Esse mundo atual trabalhista ocupa papel preponderante nos últimos dois anos com o surgimento da pandemia causada pelo vírus SARS-Cov-2, em que as pessoas precisaram se isolar fisicamente, mas estar conectadas para prosseguirem no mercado de trabalho.

2.3 Geração Y ou Millennials

Como já abordado anteriormente, a geração Y representa os indivíduos que nasceram entre os anos de 1980 a 1995, quando os pais eram mais envolvidos com os filhos com excesso de condescendência. Nesse momento, o mundo estava muito instável por vários acontecimentos e o futuro ficou incerto para esse público geracional, quando deu-se também o crescimento das telecomunicações.

Tapscott (1999) aponta que essa geração tem uma forma completamente diferente de se relacionar, de aprender e de trabalhar. Ela agrega indivíduos “multitarefa” que buscam constantemente “feedbacks” para as atividades que desempenham, assim como são ligados à tecnologia e procuram estabelecer relações de informalidade com o trabalho. Igualmente, os integrantes da Geração Y valorizam a autorrealização e a conciliação dos interesses pessoais com os profissionais.

Ao se traçar um paralelo entre o conceito de Tapscott (1999) e o estudo de Silva (2009) sobre as mudanças no mundo do trabalho na sociedade contemporânea, identifica-se que as transformações ocorridas no atual contexto do mundo do trabalho tornaram possível que a Geração Y pudesse se destacar das demais, além de encontrar um ambiente extremamente favorável ao desenvolvimento de suas habilidades.

3 RESERVA DE MILITARES

Para concluir o entendimento do objeto de estudo deste estudo, este capítulo abordará sobre o conceito de reserva e de reforma de militares e sobre o regime de previdência militar do estado do Ceará, que visa garantir a renda dos militares estaduais assim que vão para a reserva.

3.1 Conceitos de reserva e reforma

A saber, de acordo com o Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará, militar da reserva é o que, tendo prestado serviço na ativa, passa à situação de inatividade, mas podendo voltar ao serviço ativo mediante requerimento da administração militar ou por requerimento próprio, nesse caso também irá precisar da anuência da corporação. A reserva remunerada é permitida em duas modalidades: “*ex officio*” ou “a pedido”. Na situação *ex officio* o estado compulsoriamente “aposenta” o militar da ativa que preencher um dos casos previstos no art.182 da lei estadual 13.729/06. Já na modalidade “a pedido” ao servidor militar será concedida, mediante requerimento do militar estadual que conte com 53 (cinquenta e três) anos de idade e 35 (trinta e cinco) anos de contribuição, dos quais no mínimo 30 (trinta) anos de contribuição militar estadual ao Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Civis e Militares, dos Agentes Públicos e Membros de Poder do Estado do Ceará (SUPSEC).

Já um profissional reformado é quando o militar estadual estará impedido definitivamente de voltar ao serviço ativo, tendo passado por uma das situações a seguir: a) atingir a idade limite de 65 anos; b) for julgado incapaz de exercer a atividade policial por junta médica; ou c) for condenado a pena de reforma de acordo com o código penal militar. Dessa forma ficam dispensados, definitivamente, da prestação de serviço na ativa, mas continuam a perceber remuneração pela respectiva corporação. Nessa modalidade só há a situação “*ex officio*”.

3.2 Regime Previdenciário Militar no Ceará

A Reserva Remunerada dos militares estaduais é um benefício previsto no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Ceará, denominado SUPSEC, que está em conformidade com a LC/Ce nº 12/1999, com a LC/Ce nº 21/2000 e com o Estatuto dos Militares do Estado do Ceará (Lei Nº 13.729, de 11.01.06 – D.O. 13.01.06).

A SUPSEC é o Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará. Criada em 1999 e efetivada em 2016, ela é gerida pelo Estado e financiada com recursos oriundos do seu orçamento e das contribuições previdenciárias dos seus segurados. Para o policial militar do estado do Ceará ter direito a passar para a reserva remunerada com seus proventos integrais, é necessário que o mesmo tenha no mínimo 53 anos de idade e pelo menos 35 anos de serviço, dos quais pelo menos 30 anos de exercícios militares. Caso ele não atinja o tempo mínimo e seja transferido para inatividade, esse servidor contará com o seu provento de forma proporcional, com base nas quotas de remuneração de cada graduação, que de acordo com o Estatuto dos militares do Ceará (2016) é o grau hierárquico da Praça, conferido pelo Comandante-Geral, correspondendo cada graduação um cargo quantos forem os anos de serviço.

No Quadro 1, a seguir, será apresentado um comparativo das regras dos servidores públicos civis com base no Art. 40, § 1º, inciso III, da CF, com redação dada pela Ementa Constitucional Federal nº103, de 12.11.2019, combinado com o art. 10, § 1º, inciso I, Lei Complementar Estadual nº210, de 19.12.2019 com a dos militares baseado na Lei nº 13.729, de 11.01.2006 (D.O. DE 13.01.06):

Quadro 1 – Comparativo de regras para inatividade remunerada de servidores estaduais do Ceará

Servidor Estadual	PMCE
60 anos de idade, se homem, 55 se mulher	53 anos mínimos de idade
35 anos de serviço	35 anos de serviço
25 anos de serviço público	30 anos no serviço militar

Fonte: baseado em SEPLAG (2022).

Os servidores estaduais não-militares possuem as regras mencionadas no quadro acima para aposentadoria, que são a idade mínima de 60 anos para servidores homens e 55 para servidoras mulheres, tendo desses anos 35 anos de serviço e desses 25 anos no serviço público. Já os militares do Estado do Ceará, contam com regras diferentes, diminuindo a idade para 53 anos, indiferente de ser homem ou mulher, o servidor militar deve, ainda, ter 35 anos de serviço sendo de 30 anos tem que ser obrigatoriamente no serviço militar.

4 PLANEJAMENTO FINANCEIRO PARA A APOSENTADORIA

Sobretudo, um planejamento financeiro é a organização das receitas e das despesas de modo a permitir uma vida financeira com reservas para os imprevistos e sistematicamente construir um patrimônio, seja ele financeiro ou imobiliário, que garanta fontes de renda suficientes para propiciar uma vida tranquila e confortável (SANTOS, 2010).

De acordo com Saurin (2020), o planejamento financeiro para a aposentadoria requer disciplina e a feitura de pesquisas para estabelecer as melhores opções de investimento que permitam o aumento do patrimônio, pois depende do perfil de risco de cada um.

Normalmente, as pessoas não pensam nos gastos futuros, pois focam somente nos dias atuais. Assim elas esquecem que com a velhice aparecem as doenças e comorbidades, o que acarreta gastos maiores com planos de saúde, terapias, utensílios e remédios. De acordo com o IBGE (2022), 11,9 milhões de pessoas estão desempregadas e sem contribuir para a previdência, o que gera um déficit no sistema previdenciário nacional no qual as despesas com inativo s superam o número de contribuições de ativos.

Para além da Previdência Social, de caráter obrigatório, cabe destacar a opção da Previdência Complementar facultativa que tem a função de complementar a renda na aposentadoria. Assim, considerando a possibilidade de gastos adicionais com saúde nas idades mais avançadas, as contribuições complementares para a previdência são essenciais para a vida de cada indivíduo que visa uma aposentadoria tranquila.

Por sua vez, os militares ganham o valor integral dos seus proventos ao entrarem na reserva e se preocupam até menos com a preparação para esta. Contudo, essa reserva/aposentadoria pode ser preocupante com o número elevado costumeiro de filhos e de familiares. Em vez de ter a tranquilidade desejada, ele pode se tornar o maior contribuinte para a renda familiar.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados para a condução da pesquisa, que teve por base a análise e a reflexão da Geração *Millennial* da PMCE, através do perfil sociodemográfico, o conhecimento previdenciário, atitude e conhecimento previdenciários, visando estabelecer um espelho sobre o nível em que se encontram esses conhecimentos e, a depender dos resultados, sugerir ao estado a elaboração de um programa de educação previdenciária para essa geração de militares.

5.1 Métodos e técnicas de pesquisa utilizados

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

Além disso, Fachin (2017) salienta que o método é um plano de ação relacionado à estratégia e ao conjunto de etapas destinadas ao atendimento de um objetivo. Por outro lado, a técnica seria o modo de realizar a atividade, a qual está relacionada à coleta de dados. Ou seja, ela operacionaliza o método.

Adiante, Severino (2017) afirma que além da possível divisão entre as Ciências Naturais e Ciências Humanas, “ocorrem diferenças significativas no modo de se praticar a investigação científica em decorrência da diversidade de perspectivas epistemológicas” que se podem adotar e de enfoques diferenciados que se podem assumir no trato com os objetivos pesquisados, além de eventuais aspectos que se queira destacar. Por essa razão, várias são as modalidades de pesquisa que se podem praticar, o que implica em coerência epistemológica, metodológica e técnica para o seu adequado desenvolvimento.

A natureza desta pesquisa apresenta uma questão social por se referir ao futuro econômico de uma classe trabalhadora. A técnica de coleta de dados se baseou em abordagem quantitativa. 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.

Para alcançar o objetivo apresentado por este estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva. De acordo com Gil (2002), este tipo de pesquisa visa estabelecer relações entre variáveis e caracterizar determinada população ou fenômeno a partir da utilização 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.

Para complementar os procedimentos, é importante enfatizar a utilização do levantamento que, segundo Fonseca (2002), pode ser de dois tipos: por amostra ou de uma população. Neste estudo, foi realizado um levantamento amostral por conveniência, a partir de um questionário estruturado com perguntas do tipo Likert e também perguntas diretas do tipo "sim" ou "não".

Utilizou-se a estatística descritiva para organização, sumarização e descrição dos dados, por meio de frequência e porcentagem.

5.2 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 certo número de pessoas, pessoalmente ou por outras formas de acesso, e utilizado para diversos fins por ser um instrumento de pesquisa muito popular. A saber, ele agregaria respostas mais fidedignas caso fosse preenchido sem a presença física de um pesquisador.

Este questionário é composto por quatorze perguntas, sendo seis utilizadas para detalhar o perfil socioeconômico dos respondentes e oito questões específicas sobre conhecimentos previdenciários militar do estado do Ceará, foi desenvolvido tendo base em questões já aplicadas anteriormente para outro público-alvo, a geração Y na cidade de Fortaleza, desenvolvido por Dantas (2021).

Antes de realizar a pesquisa, foi feito um teste prévio com pessoas que fazem parte do público-alvo, onde não foi encontrado nenhum problema com o entendimento das perguntas e assim foram validadas pois, de acordo com Gil (2002), essa tarefa visa garantir a avaliação e a validação do instrumento para o levantamento.

Utilizou-se aqui o questionário eletrônico do *Google Forms*, o qual é um aplicativo que permite a criação de formulários personalizados para pesquisas e uma ampla divulgação pelas redes sociais. Isso possibilitou vantagens como uma maior abrangência do público-alvo, um menor custo, uma maior agilidade de respostas e a facilidade em seu acompanhamento. Nesse sentido, o questionário ficou aberto e disponível para respostas entre os dias 01/04/2022 e 30/04/2022, pois foi o mês que a pesquisa já estava encaminhada e assim precisava-se das respostas do questionário em questão.

Ao considerar que o público-alvo da pesquisa são os indivíduos da Geração Y que são policiais militares do estado do Ceará.

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, apresentam-se os resultados obtidos na pesquisa, que foi separada em dois subcapítulos, a que traz o perfil dos respondentes e a que nos dá respostas acerca do conhecimento sobre o tema previdenciário desses respondentes da Geração Y da Polícia Militar do Ceará (PMCE), todas as respostas estão acompanhadas pelos números reais da pesquisa, distribuídos em gráficos e tabelas para melhor entendimento do leitor.

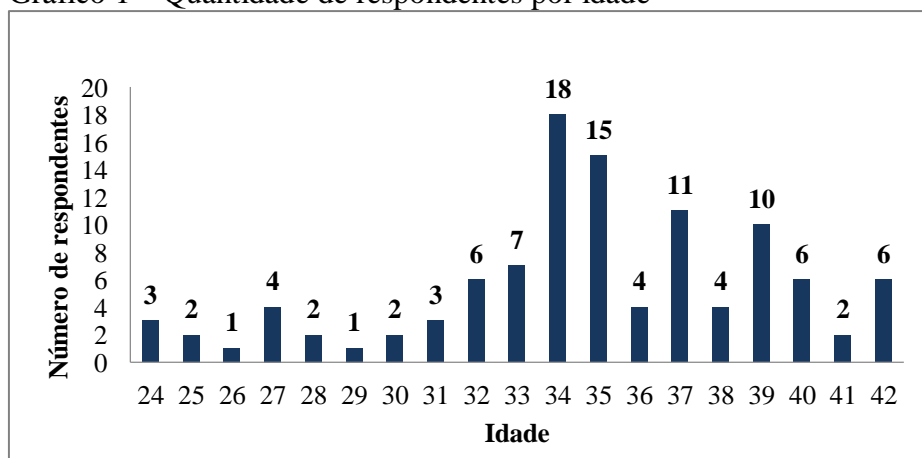
6.1 Perfil dos respondentes

Nesta subseção, descreve-se o perfil sociodemográfico dos servidores respondentes que compõem a amostra analisada da polícia militar do Ceará. Utilizou-se aqui 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. Esse tópico teve como objetivo selecionar os respondentes que de fato se enquadrassem na faixa etária estabelecida para geração Y, ou seja, os nascidos entre os anos de 1980 e 2000. Além disso, também questionou-se aos respondentes acerca do sexo, escolaridade, conhecimento na área financeira ou atuarial, estado civil e quantidade de filhos.

Observa-se no Gráfico 1, que dentre os 107 questionários respondidos e validados, 100% dos respondentes nasceram entre 1980 e 1998, ou seja, têm idade entre 24 e 42 anos e idade média aproximada de 33 anos.

Gráfico 1 – Quantidade de respondentes por idade



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A distribuição por sexo dos participantes está apresentada na Tabela 1 e mostra que a maioria dos respondentes, 94,40% são do sexo masculino. Isso se dá pelo quantitativo de vagas ofertadas para homens no concurso público da PMCE, que hoje é em torno de 85% das vagas sendo destinadas e apenas o mínimo de 15% destas para mulheres de acordo com a Lei nº16.826 § 2º, Art. 2º de 13.01.2019.

Tabela 1 – Distribuição dos Respondentes por sexo

Sexo	Frequência	%
Feminino	6	5,6
Masculino	101	94,4
Total	107	100

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O grau de escolaridade da amostra é alto comparado ao restante da população, que em 2019 possuía um percentual de 17,4% dos brasileiros com nível superior de acordo com IBGE (2019), sendo observado na pesquisa um total de 31,8% e 21,5% de graduados e pós-graduados, respectivamente (TABELA 3).

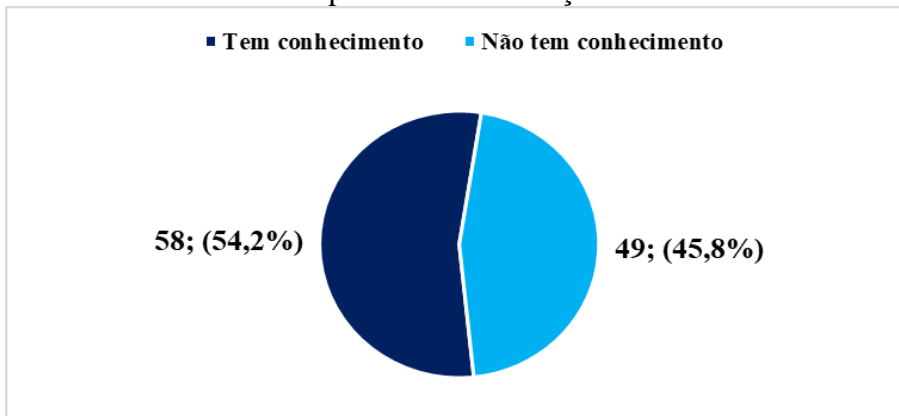
Tabela 2 – Distribuição dos Respondentes por escolaridade

Escolaridade	Frequência	%
Ensino Médio	14	13,1
Ensino Superior Incompleto	36	33,6
Ensino Superior Completo	34	31,8
Pós-Graduação	23	21,5
Total	107	100

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Sobre o conhecimento financeiro ou atuarial, o Gráfico 2 mostra que 54% dos participantes, respondeu ter o conhecimento, o que foi um resultado positivo tendo em vista o resto da população em geral que pouco conhece o ramo atuarial ou financeiro.

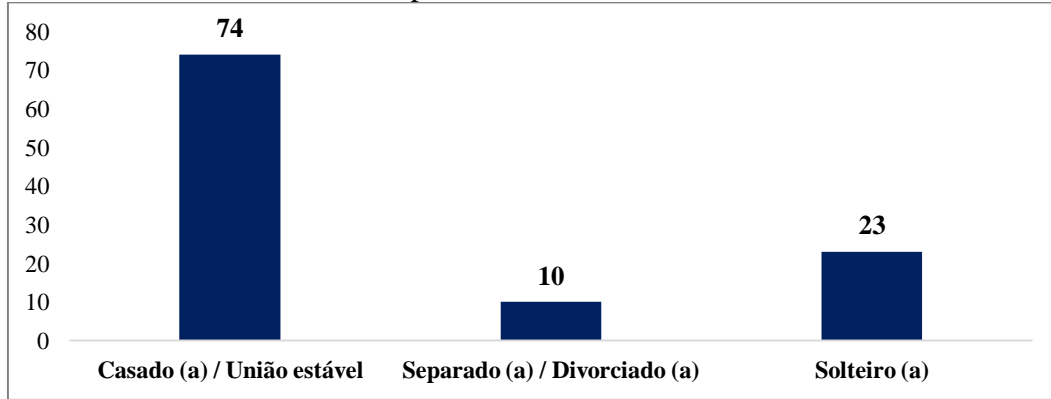
Gráfico 2 – Perfil dos respondentes em relação ao conhecimento sobre finanças ou atuária



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Adiante, o estado civil dos participantes informa que a maioria é casada ou possui união estável. Isso representa um percentual de 69% de indivíduos aptos a deixar pensão para o (a) cônjuge (GRÁFICO 3).

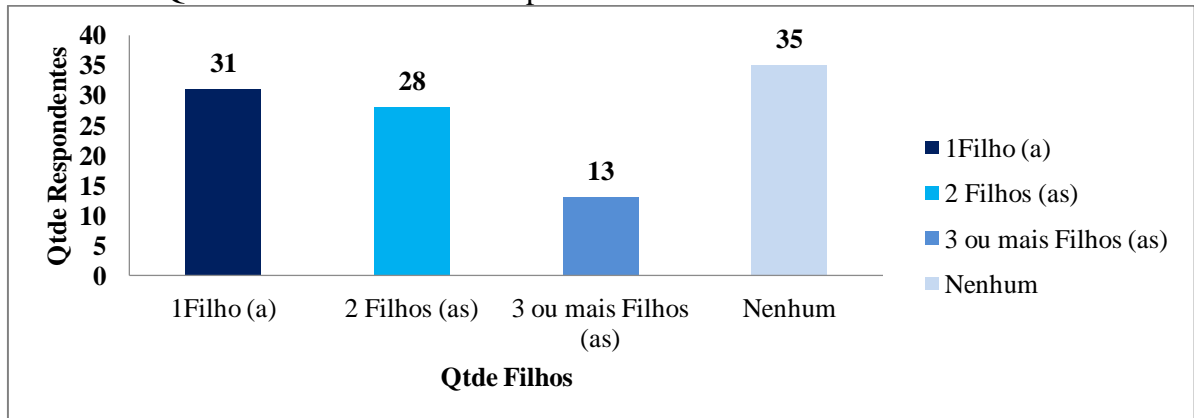
Gráfico 3 – Estado civil dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Gráfico 4 apresenta-se o quantitativo dos respondentes que possuem 1 ou mais filhos. Observa-se que 67% dos participantes possuem filhos e podem vir a gerar pensões. A presença de filhos enseja a preocupação de longo prazo com o equilíbrio financeiro da família.

Gráfico 4 – Quantidade de filhos dos respondentes



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Finalizando o perfil dos respondentes observa-se que realmente se enquadram no perfil da Geração Y e que são na maioria homens, casados, e grande parte com filhos. No próximo capítulo será abordado sobre o nível de conhecimento previdenciário desses militares com perguntas na escala Likert e outras do tipo “sim” ou “não” sobre a previdência militar, para averiguar se realmente o nível de conhecimento está de acordo com as respostas do tipo Likert.

6.2 Conhecimento Previdenciário

Como este estudo tem o intuito de analisar o conhecimento previdenciário dos servidores da polícia militar do estado do Ceará, questionou-se aos respondentes quanto ao nível de conhecimento, medidos em “conhecimento total”, “conhecimento parcial”, “conhecimento mediano”, “pouco conhecimento” e “nenhum conhecimento”. Além disso, também foram feitos questionamentos específicos sobre a previdência militar e, ao final, sobre ações individuais quanto à previdência. Quando questionados acerca do nível de conhecimento sobre a provável idade de aposentadoria militar, observou-se que a maioria dos respondentes declara possuir conhecimento parcial sobre a aposentadoria militar (Tabela 3).

Tabela 3 – Nível de conhecimento sobre aposentadoria militar

Nível de Conhecimento	Frequência	%
Nenhum	1	0,9
Pouco	11	10,3
Parcial	45	42,1
Mediano	12	11,2
Muito	38	35,5
Total Respondentes	107	100

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Observa-se ainda na Tabela 3 que 89% dos respondentes possuem conhecimentos sobre a idade da aposentadoria militar, contra apenas 11% que possuem pouco ou nenhum conhecimento. Mesmo que seja um percentual aparentemente baixo, ele ainda é preocupante.

Adiante, perguntou-se sobre o nível de conhecimento acerca do provável valor do benefício, onde foi percebido que 49% têm um conhecimento parcial (TABELA 4).

Tabela 4 – Nível de conhecimento sobre o valor do benefício

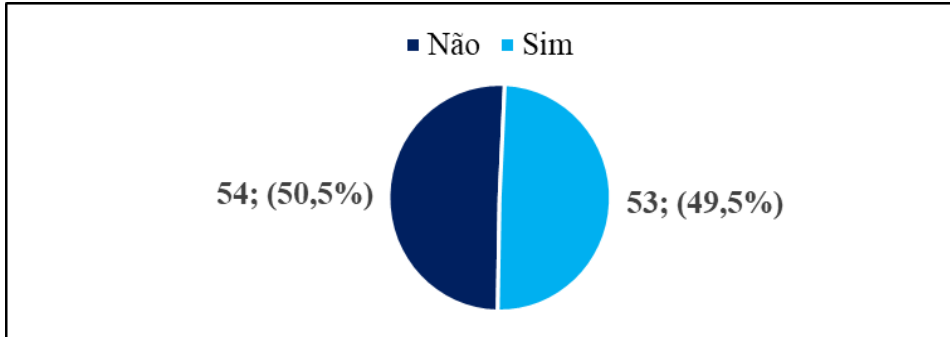
Nível de Conhecimento	Frequência	%
Nenhum	5	4,7
Pouco	12	11,2
Parcial	52	48,6
Mediano	16	15,0
Muito	22	20,6
Total Respondentes	107	100

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir daqui, as perguntas foram sobre pontos específicos do conhecimento previdenciário militar, com respostas apenas de “sim” e “não” para nivelar e saber o real conhecimento desses respondentes. Quando perguntados se o benefício era igual ao último

salário na vida laboral, tem-se que mais da metade dos militares respondeu erroneamente, o que mostra aqui um desconhecimento significativo neste meio.

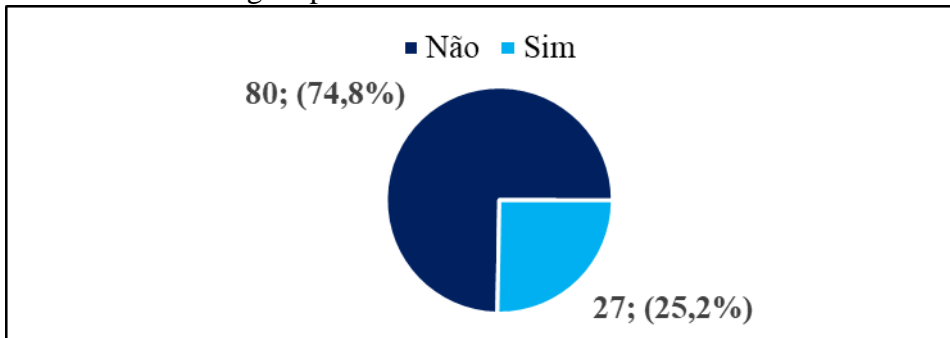
Gráfico 5 – Benefício igual ao último salário?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Sobre a idade da reserva, perguntou-se acerca da igualdade entre os sexos.

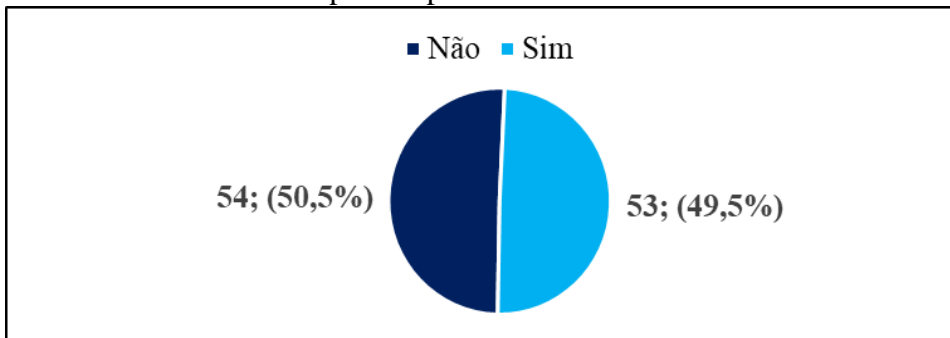
Gráfico 6 – Idade igual para homens e mulheres?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Assim, apenas 25,2% responderam corretamente, ou seja, que a idade é igual, indiferentemente do sexo da pessoa militar de acordo com a Lei estadual nº13.729 de 11.01.2006.

Gráfico 7 – Benefício de pensão por morte é vitalício?



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Além disso, perguntou-se sobre a pensão por morte e 50,5%, segundo Gráfico 7, dos respondentes erraram visto a Lei estadual complementar nº93 de 27.01.2011, o que mostra a sua falta de conhecimento previdenciário deste meio.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta investigação teve como objetivo perfilar o conhecimento previdenciário de policiais militares que servem ao estado do Ceará. Compreendeu-se como fundamental o entendimento dos fatores que envolvem a aposentadoria para estes profissionais posto que a sua atividade envolve um conjunto de fatores relacionados com o uso da força e da coerção no objetivo de conter o crime e a violência associada e desta forma, em suas rotinas de trabalho estão expostos a altos níveis de estresse e risco físico.

De forma específica se esboçou o estado sociodemográfico dos entrevistados nascidos entre os anos 1980 e 2000 e buscou-se através de questionário estruturado, compreender o entendimento dos mesmos sobre suas atitudes previdenciárias adotadas. Houveram poucas dificuldades na obtenção das respostas posto que o uso da plataforma “Google Forms” facilita tanto a operacionalização do acesso como a do envio das respostas através dos telemóveis dos pesquisados.

O principal achado geral extraído das respostas foi a completa carência do público em relação a questões previdenciárias. A partir dos dados contidos na Tabela 4 observou-se que 20% dos inquiridos não possuem conhecimento acerca de quanto perceberão após passarem para a reserva e menos da metade 49% possuem um conhecimento parcial, ver Tabela 4, metade dos pesquisados sabem que seus proventos serão menores e também possuem conhecimentos parciais acerca da Lei Complementar nº 95 que disciplina a concessão do benefício pensão.

Como contribuição prática os números demonstram a necessidade do Governo do Estado do Ceará preparar melhor o efetivo do ponto de vista da educação previdenciária desenvolvendo campanhas educativas e um programa continuado de treinamento que poderá favorecer a conscientização dos profissionais da segurança pública em relação a um planejamento para a vida após a reforma.

Apesar da facilidade de captação dos dados via questionário on-line, não foi possível retornar às fontes para contrastar as respostas, dado o fator tempo por conta do prazo da entrega do presente relatório.

O pré-teste aplicado antes do acesso ao campo de estudo pode não ter sido suficiente para o aprimoramento do entendimento da questão e induzido ao indivíduo de pesquisa à resposta dúbia, sem o devido entendimento do teor da pergunta.

REFERÊNCIAS

- 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.
- CH BUSINESS CONSULTING; MULTIDADOS. **All about Geração Millennium**. Portugal, 2016.
- CONGER, Jay. Quem é a geração X? HSM Management, n.11, p.128-138, nov./dez. 1998.
- DANTAS, C. S. Educação previdenciária da Geração Y de Fortaleza: preparação para a aposentadoria. 2021. 56 f. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Ciências Atuariais) - Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2021.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos da metodologia, noções básicas em pesquisa científica**. 6. Ed. Saraiva, São Paulo, 2017.
- FERREIRA, Valdir Soares. **Geração.com**. Clube de Autores, Olímpia, 2013
- GERAÇÃO. In.: Dicio, Dicionário Online de Português. Fortaleza, 2022.
- GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4º edição, 2002.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R.; FERNÁNDEZ COLLADO, C.; BAPTISTA LUCIO, M P. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (org.). **PNAD 2019**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>. Acesso em 7 de jul. 2022
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (org.). **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 07 jul. 2022.
- LE MOS, Danilo. **Aposentadoria Militar (Reserva e Reforma)**: forças armadas, polícia militar e corpo de bombeiros. Forças Armadas, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros. 2022. Disponível em: <https://lemosdemiranda.adv.br/aposentadoria-militar/>. Acesso em: 07 jul. 2022.
- MELO, Marco Aurélio de (org.). **Vade Mecum Legislação Previdenciária Militar Estadual**: Direito previdenciário 1950 a 2020. Fortaleza: Inesp, 2021. 342 p.
- MOTTA, Alda Britto.; WELLER, Wivian. **Dossiê: A atualidade do conceito de gerações na pesquisa sociológica**. Soc. Estado, v. 25, n. 2, p. 205-224, 2010.
- OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos**. São Paulo: Clube de Autores, 2008

PESCADOR, Cristina M. **Tecnologias digitais e ações de aprendizagem dos nativos digitais**. BRASIL, 2010.

PRENSKY, Marc. **Não me atrapalhe mãe! Eu estou aprendendo**, 2010.

REZENDE, Daniele Rocha Lage. **Analisar a percepção da educação financeira para os aluno do 8º semestre no curso de Ciências Contábeis na UFC**. 2014. 18 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciências Contábeis, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014. Disponível em: <https://www.repositoriobib.ufc.br/000021/000021d6.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2022.

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

SERRANO, Daniel P. Geração Z. 17 jul. 2010. Disponível em: . Acesso em: 07 jul. 2022.

Secretaria do Planejamento e Gestão (gov). **Previdência**. Disponível em: <https://www.seplag.ce.gov.br/gestao-do-servidor/menu-previdencia/>. Acesso em: 07 jul. 2022.

SOUZA, Andressa Carvalho. **A geração Y e o novo mundo do trabalho**. 2014. 52 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014. Disponível em: <https://www.repositoriobib.ufc.br/000021/000021c0.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2022.

WELLER, W. A atualidade do conceito de gerações de Karl Mannheim. Soc. estado [online], Brasília, v.25, n.2, p. 205-224, maio/ago. 2010. Acesso em 07 jul. 2022.

WIESEL, Gilberto. Geração Z: sustentáveis, exigentes e seus futuros clientes. Sua empresa está preparada? 2010. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/carreira-e-rh/geracao-z-sustentaveisexigentes-e-seus-futuros-clientes-sua-empresa-esta-preparada/33541/>. Acesso em: 07 jul. 2022.

APÊNDICE – Questionário

1) ANO DE NASCIMENTO

- 1980
- 1981
- 1982
- 1983
- 1984
- 1985
- 1986
- 1987
- 1988
- 1989
- 1990
- 1991
- 1992
- 1993
- 1994
- 1995
- 1996
- 1997
- 1998
- 1999
- 2000

2) SEXO

- Feminino Masculino

3) ESCOLARIDADE

- Ensino Médio
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo
- Pós-graduação

4) CONHECIMENTO FINANCEIRO OU ATUARIAL

- Sim Não

5) ESTADO CIVIL

- Casado (a) / União estável
- Separado (a) / Divorciado (a)
- Solteiro (a)

6) QUANTIDADE DE FILHOS

- 1Filho (a)
- 2 Filhos (as)
- 3 ou mais Filhos (as)

Nenhum

7) PROVÁVEL IDADE DA MINHA APOSENTADORIA MILITAR

- Conhecimento Total
- Conhecimento Parcial
- Conhecimento Médio
- Pouco Conhecimento
- Nenhum Conhecimento

8) NÚMERO DE MESES QUE JÁ CONTRIBUI PARA A PREVIDÊNCIA MILITAR

- Conhecimento Total
- Conhecimento Parcial
- Conhecimento Médio
- Pouco Conhecimento
- Nenhum Conhecimento

9) PROVÁVEL VALOR DO MEU BENEFÍCIO

- Conhecimento Total
- Conhecimento Parcial
- Conhecimento Médio
- Pouco Conhecimento
- Nenhum Conhecimento

10) O BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA MILITAR É IGUAL AO ÚLTIMO SALÁRIO ANTES DA APOSENTADORIA?

Sim Não

11) A IDADE MÍNIMA PARA APOSENTADORIA MILITAR É DIFERENTE PARA HOMENS E MULHERES?

Sim Não

12) O BENEFÍCIO DE PENSÃO POR MORTE É SEMPRE VITALÍCIO?

Sim Não

13) CONTRIBUIÇÕES PARA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PODEM SER DEDUZIDAS NO IMPOSTO DE RENDA?

Sim Não

14) JÁ FEZ OU FAZ CONTRIBUIÇÕES PARA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?

Sim Não