



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

**CAMILA KEITY MAIA DE FREITAS**

**CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO**  
**DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO CEARÁ**

**FORTALEZA**

**2024**

CAMILA KEITY MAIA DE FREITAS

CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO DO  
CORPO DE BOMBEIROS 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.<sup>a</sup> Dra. Alane Siqueira Rocha

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas

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

---

F936c Freitas, Camila Keity Maia de Freitas.  
CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DO CEARÁ / Camila Keity Maia de Freitas Freitas. – 2024.  
59 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, 2024.  
Orientação: Profª. Dra. Alane Siqueira Rocha.

1. Educação Previdenciária. 2. Geração Y. 3. Millennials. 4. CBMCE. I. Título.

CDD 368.01

---

CAMILA KEITY MAIA DE FREITAS

CONHECIMENTO PREVIDENCIÁRIO DA GERAÇÃO Y: UM ESTUDO DE CASO DO  
CORPO DE BOMBEIROS 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: 12/04/2024.

BANCA EXAMINADORA

---

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

---

Profª. Daniel Tomaz de Sousa  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Breno Aloisio Torres Duarte de Pinho  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## RESUMO

O objetivo desta monografia é avaliar o grau de conhecimento dos membros do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará - CBMCE em relação ao conhecimento previdenciário futuro. Compreender o nível de conhecimento desses profissionais sobre as questões previdenciárias é fundamental para identificar possíveis lacunas na educação financeira e para promover campanhas educativas voltadas à conscientização sobre a importância do planejamento para a vida após a aposentadoria. Para isso foi realizado um estudo com os bombeiros militares da geração Y (nascidos entre 1985 e 1999) do estado do Ceará, com ênfase no tema previdenciário. Hoje o Ceará conta com 733 bombeiros na ativa nascidos entre esses anos (SIC CBMCE, 2022), destes, participaram da pesquisa 53 bombeiros. Foi empregada uma abordagem estatística, por meio de uma investigação quantitativa, que contou com a aplicação de um questionário *on-line* como método de coleta de informações. A análise dos dados obtidos possibilitou a compreensão sobre a falta de orientação específica acerca do tema da previdência aos trabalhadores da segurança no estado do Ceará.

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

## ABSTRACT

The objective of this monograph is to evaluate the degree of knowledge of the members of the Military Fire Brigade of the State of Ceará - CBMCE in relation to future social security planning. Understanding these professionals' level of knowledge about social security issues is essential to identify possible gaps in financial education and to promote educational campaigns aimed at raising awareness about the importance of planning for life after retirement. For this, a study was carried out with the military firefighters of generation Y (born between 1985 and 1999) in the state of Ceará, with emphasis on the social security theme. Today, Ceará has 733 active firefighters born between these years (SIC CBMCE, 2022), of which 53 firefighters participated in the survey. A statistical approach was used, through a quantitative investigation, which included the application of an online questionnaire as a method of collecting information. The analysis of the data obtained enabled the understanding of the lack of specific guidance on the subject of social security for security workers in the state of Ceará.

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

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Quantidade de participantes dentro do total de bombeiros na geração Y.....	25
Gráfico 2 - Quantidade de respondentes por idade.....	26
Gráfico 3 - Perfil dos respondentes em relação ao conhecimento sobre Finanças ou Atuária.....	27
Gráfico 4 - Estado civil dos respondentes .....	28
Gráfico 5 - Quantidade de filhos dos respondentes.....	28
Gráfico 6 - Benefício igual ao último salário .....	31
Gráfico 7 - Idade igual para homens e mulheres .....	32
Gráfico 8 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício .....	32
Gráfico 9 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar.....	33
Gráfico 10 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda .....	34
Gráfico 11 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez .....	35
Gráfico 12 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria .....	35

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes por sexo .....	26
Tabela 2 - Distribuição dos respondentes por escolaridade .....	27
Tabela 3 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar .....	29
Tabela 4 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício .....	30
Tabela 5 - Número de meses/anos que já contribuiu.....	30

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>Gerações.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.1</b>	<b><i>Gerações Baby Boomers, X e Z.....</i></b>	<b>14</b>
<b>2.1.2</b>	<b><i>Geração Y ou Millennials.....</i></b>	<b>15</b>
<b>2.2</b>	<b>Bombeiros Militares Do Ceará .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2.1</b>	<b><i>Reserva e Reforma de Militares .....</i></b>	<b>16</b>
<b>2.2.2</b>	<b><i>Regime Previdenciário dos Bombeiros Militares no Ceará .....</i></b>	<b>18</b>
<b>2.2.3</b>	<b><i>Regime do Benefício de Pensão .....</i></b>	<b>19</b>
<b>2.3</b>	<b>Planejamento Financeiro para a Aposentadoria do Militar .....</b>	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>22</b>
<b>3.1</b>	<b>Métodos e técnicas de pesquisa utilizada.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2</b>	<b>Instrumento de coleta de dados .....</b>	<b>23</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>25</b>
<b>4.1</b>	<b>Perfil dos respondentes.....</b>	<b>25</b>
<b>4.2</b>	<b>Conhecimento Previdenciário.....</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>38</b>
	<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>42</b>
	<b>APÊNDICE B – TABELAS .....</b>	<b>45</b>
	<b>Tabela 1 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Sexo.....</b>	<b>45</b>
	<b>Tabela 2 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Idade.....</b>	<b>45</b>
	<b>Tabela 3 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Escolaridade</b>	
	<b>45</b>	
	<b>Tabela 4 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Finanças ou</b>	
	<b>Atuaria.....</b>	<b>45</b>
	<b>Tabela 5 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Estado civil e</b>	
	<b>Filhos</b>	<b>46</b>
	<b>Tabela 6 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Sexo.....</b>	<b>46</b>
	<b>Tabela 7 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Idade.....</b>	<b>46</b>
	<b>Tabela 8 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Escolaridade.....</b>	<b>47</b>
	<b>Tabela 9 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Finanças ou Atuaria.....</b>	<b>47</b>

Tabela 10 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Estado civil e Filhos.....	47
Tabela 11 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Sexo .....	48
Tabela 12 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Idade.....	48
Tabela 13 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Escolaridade .....	48
Tabela 14 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Finanças ou Atuaria.....	48
Tabela 15 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Estado civil e Filhos .....	49
Tabela 16 - Benefício igual ao último salário/ Sexo .....	49
Tabela 17 - Benefício igual ao último salário/ Idade .....	49
Tabela 18 - Benefício igual ao último salário/ Escolaridade.....	50
Tabela 19 - Benefício igual ao último salário/ Finanças ou Atuaria .....	50
Tabela 20 - Benefício igual ao último salário/ Estado civil e Filhos.....	50
Tabela 21 - Idade diferente para homens e mulheres/ Sexo .....	51
Tabela 22 - Idade diferente para homens e mulheres/ Idade .....	51
Tabela 23 - Idade diferente para homens e mulheres/ Escolaridade .....	51
Tabela 24 - Idade diferente para homens e mulheres/ Finanças ou Atuaria .....	51
Tabela 25 - Idade diferente para homens e mulheres/ Estado civil e Filhos.....	52
Tabela 26 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Sexo .....	52
Tabela 27 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Idade.....	52
Tabela 28 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Escolaridade .....	53
Tabela 29 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Finanças ou Atuaria .....	53
Tabela 30 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Estado civil e Filhos .....	53
Tabela 31 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Sexo .....	53
Tabela 32 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Idade .....	54
Tabela 33 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Escolaridade.....	54
Tabela 34 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Finanças ou Atuaria.....	54
Tabela 35 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Estado civil e Filhos	55
Tabela 36 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Sexo .....	55
Tabela 37 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Idade .....	55
Tabela 38 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Escolaridade.....	55
Tabela 39 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Finanças ou Atuaria.....	56

<b>Tabela 40 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Estado civil e Filhos.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabela 41 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Sexo.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabela 42 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Idade.....</b>	<b>56</b>
<b>Tabela 43 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Escolaridade.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabela 44 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Finanças ou Atuaria.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabela 45 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Estado civil e Filhos.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabela 46 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Sexo.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabela 47 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Idade.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabela 48 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Escolaridade.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabela 49 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Finanças ou Atuaria.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabela 50 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Estado civil e Filhos</b>	<b>58</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A geração Y, também conhecida como *Millennials*, é composta por pessoas nascidas entre as décadas de 1985 e 1999 (Twenge, 2018). Essa é uma geração que presenciou uma das maiores revoluções da história: a da internet, e, conseqüentemente, o desenvolvimento de tecnologias. É definida como o primeiro grupo de pessoas a crescer totalmente imerso em um mundo digital (Sousa, 2022). Geração Y é conhecida por valorizar a autonomia e a flexibilidade no trabalho, o que pode refletir em uma menor preocupação com a aposentadoria e a gestão financeira a longo prazo (Silva; Pimenta, 2014).

A previdência é um tema de grande importância para a sociedade, especialmente quando se trata de garantir a segurança financeira no período da aposentadoria. No entanto, muitas pessoas ainda possuem uma carência de conhecimento sobre o assunto, o que pode comprometer o planejamento da vida após o trabalho. A fase da aposentadoria é vista por muitos trabalhadores como uma recompensa pelos anos dedicados ao trabalho. É nesse período que se espera obter o retorno do investimento e da dedicação. Entre os profissionais que geralmente se aposentam em um período relativamente precoce, estão os bombeiros militares. Conforme a Lei nº 13.729/2006 (Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará), o bombeiro pode se aposentar ao completar trinta anos de serviço ou ao atingir a idade de 53 anos (Ceará, 2006).

No caso dos bombeiros militares, que podem se aposentar precocemente, não possuir uma educação previdenciária adequada torna-se um problema quando se considera que a instituição militar não disponibiliza programas de auxílio aos servidores em processo de pré-inatividade. Essa falta de informação pode dificultar a adaptação do bombeiro militar à aposentadoria.

Foi realizada a investigação do nível de conhecimento previdenciário dos bombeiros militares, com o objetivo de identificar lacunas na educação previdenciária e propor ações que possam auxiliar na conscientização dos servidores em relação à importância do planejamento para a aposentadoria.

Serão investigadas as principais lacunas na educação previdenciária desses profissionais e as percepções dos servidores em relação à aposentadoria. Com base nos resultados obtidos, serão propostas ações que possam auxiliar na conscientização dos bombeiros militares em relação à importância do planejamento.

Diante desse contexto, o objetivo principal desta pesquisa é analisar o conhecimento previdenciário dos bombeiros militares da geração Y que servem no Estado do Ceará. O estudo do conhecimento previdenciário dessa geração no Corpo de Bombeiros Militar

do Estado do Ceará pode trazer importantes contribuições para a compreensão do tema. Demais objetivos são analisar as áreas de conhecimento previdenciário em que a Geração Y no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará apresenta deficiências e investigar as percepções e atitudes dessa geração em relação à previdência.

Para alcançar os objetivos propostos, a pesquisa será desenvolvida em duas etapas. Na primeira etapa, será realizada uma revisão bibliográfica sobre o tema, buscando compreender os principais conceitos e discussões em torno do conhecimento previdenciário e das peculiaridades da geração Y. Na segunda etapa, será realizado um levantamento de dados quantitativos, por meio de questionário estruturado, aplicado a uma amostra de bombeiros militares do estado do Ceará que fazem parte da geração Y.

Ao final da pesquisa, espera-se obter informações relevantes sobre o conhecimento previdenciário da geração Y que atua no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará, contribuindo para o desenvolvimento de políticas públicas e gestão de pessoas que favoreçam a conscientização e o planejamento financeiro para a aposentadoria desses profissionais.

A presente monografia é composta por cinco capítulos, além deste. O Capítulo 2 abordará o referencial teórico, explorando os conceitos relacionados às gerações, o perfil dos Bombeiros Militares e as características da reserva, reforma, regime previdenciário adotado no Ceará e planejamento financeiro para a aposentadoria militar. O Capítulo 3 apresentará os procedimentos metodológicos e os métodos de pesquisa utilizados. No Capítulo 4, serão apresentados os resultados obtidos, incluindo o perfil dos participantes e seu respectivo conhecimento previdenciário. Por fim, o Capítulo 5 contemplará as considerações finais da pesquisa.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão abordadas as gerações baby boomers, X, Y e Z e suas diferenças, sendo priorizada a definição da Geração Y ou *Millennials*. Também será feita explanação acerca de quem são os bombeiros militares que compõem o grupo em estudo nesta pesquisa. E serão abordados conceitos importantes como o de reserva, reforma e pensão de bombeiros militares, bem como será explanado acerca do regime de previdência militar do estado do Ceará.

### 2.1 Gerações

O conceito de geração refere-se a um grupo de pessoas dentro de uma população, com conexões geográficas, que compartilham experiências sociais, tecnológicas e culturais semelhantes durante sua fase de amadurecimento. Cada geração possui características distintas, embora não sejam definições rígidas. Essas características são influenciadas pelos aspectos específicos de determinada época ou local, estabelecendo uma conexão entre os indivíduos de uma geração dentro de um contexto geográfico (Dorsey, 2021).

O estudo das gerações é o estudo de descendentes. Teve início após o fim da Segunda Guerra Mundial, com o retorno dos soldados às suas casas. À primeira geração, foi dada o nome de Baby Boomers, tendo sido estudadas as características da época para definir o modo de agir e forma de pensar desse grupo nascido no mesmo contexto social e histórico (Emmanuel, 2020).

O sociólogo Mannheim (1952) foi o precursor dos estudos sobre as gerações. Para ele, poderia se definir uma geração quando pessoas, mesmo sem nenhuma proximidade, seja intelectual, física ou com qualquer vínculo entre si, apresentem semelhanças em sua cultura, que resultam da vivência em um mesmo período histórico (Silva, 2013).

Veloso, Dutra e Nakata (2008) explicam que, na atualidade, as organizações lidam com o desafio de distinguir diversos grupos heterogêneos, formados em consequência de diversas características das pessoas. Uma dessas diversidades geralmente costuma ser a idade, que gera atitudes diferenciadas para cada faixa etária. Ainda segundo os autores, a literatura aponta diferenças de atitudes perante a vida e o trabalho e classifica as gerações de profissionais ativos como geração Y (nascidos de 1978 em diante), X (nascidos entre 1965 e 1977) e *baby boomers* (nascidos entre 1946 e 1964).

Segundo Twenge (2018), as divisões de gerações no Brasil mais utilizadas são definidas pelos seguintes grupos e datas:

- a) Baby Boomer: 1945-1964;
- b) Geração X: 1965-1984;
- c) Geração Y (*millennials*): 1985-1999;
- d) Geração Z (*centennials* ou geração i): 2000-2009;
- e) Geração Alfa: A partir de 2010.

Não existe método exato para definir os cortes geracionais, nem sequer uma decisão oficial para marcar os anos de nascimento a que cada geração pertence, mesmo porque pessoas que nasceram pouco antes ou pouco depois do recorte viveram teoricamente a mesma cultura. Apesar de tudo isso, marcas geracionais com recortes específicos são necessárias da mesma forma que limites entre municípios, idade de dezoito anos como marca legal de entrada na vida adulta e de tipos de personalidade, eles permitem conhecer e descrever pessoas, apesar das limitações. Independentemente de onde o recorte está definido, é importante compreender como as pessoas nascidas após meados dos anos 1990 diferem daquelas nascidas apenas alguns anos antes (Twenge, 2018).

### **2.1.1 Gerações Baby Boomers, X e Z**

A geração dos Baby Boomers (1945-1964) tem datas certas de início e de fim. Os acontecimentos como o do surto de natalidade do pós-Segunda Guerra Mundial e o lançamento da pílula anticoncepcional (que acarretou queda súbita nas taxas de natalidade) servem como marcadores convenientes do início e do fim desse grupo etário (Grubb, 2018).

A geração X (1965-1984) não representa um grupo demasiadamente grande. Isso foi ocasionado devido à baixa fecundidade a geração dos pais, sendo muito conhecida também como Baby Busters, inclui pessoas nascidas durante a depressão de bebês, em contrário aos Baby Boomers, que foram as pessoas nascidas durante a explosão de bebês (Grubb, 2018). O termo Geração X ficou popular após a publicação do livro de Douglas Coupland (*Generation X*), sobre uma geração de indivíduos que viria a atingir a maioridade no final do século XX (Tolbize, 2008).

A geração Z (2000-Presente) é uma geração muito recente; só agora os especialistas estão incluindo-a em suas pesquisas demográficas. É a primeira geração a crescer na era dos *smartphones* e das mídias sociais (Grubb, 2018).

A Geração Z não teve a chance de viver em um mundo sem acesso constante e imediato à web. Sua facilidade com a tecnologia digital surpreende as empresas (Twenge, 2018). Esta geração veio ao mundo durante a era dos computadores. Desde uma idade muito jovem, estão familiarizados com o funcionamento dos meios digitais, testemunharam a evolução constante dos dispositivos eletrônicos e já incorporaram em sua essência as significativas mudanças comportamentais e nos relacionamentos trazidas pela tecnologia. Os indivíduos nascidos nesse período são os pioneiros a terem uma vivência intensa com computadores e tecnologia desde os primeiros anos de vida (Emmanuel, 2021).

### **2.1.2 Geração Y ou Millennials**

Para Perrone (2013), a geração Y saiu de casa com idades superiores às dos membros das gerações anteriores, tornaram-se uma geração fortemente voltada para a necessidade de empregos mais flexíveis, pois não se adaptam bem a organizações com características tayloristas-fordistas.

A geração Y nasceu em uma época de diversas evoluções tecnológicas e da globalização, dois grandes acontecimentos que, sem dúvidas, influenciaram a eles. São mais individualistas do que as gerações anteriores e se desenvolveram em contato direto com as novas tecnologias da época (Comazzetto *et al.*, 2016).

Segundo o Oliveira (2010), a Geração Y se destaca por sua busca constante por oportunidades de crescimento profissional e pela postura franca e aberta no ambiente de trabalho. São jovens questionadores, motivados a contribuir e participar ativamente, visando alcançar resultados positivos. Eles têm um potencial significativo para impulsionar a inovação e o desenvolvimento das organizações. Além disso, os membros dessa geração ingressam na vida adulta com amplo acesso a recursos tecnológicos, que facilitam suas atividades diárias e que não estavam disponíveis no passado.

## **2.2 Bombeiros Militares Do Ceará**

Segundo o Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará (Ceará, 2006), os bombeiros militares são membros das Corporações Militares do Estado, que são instituições organizadas com base na hierarquia e na disciplina, atuam também como forças auxiliares e reserva do Exército Brasileiro, estando subordinados ao Governador do Estado do Ceará. A missão deles é a proteção da pessoa e do patrimônio, buscando a incolumidade em situações de risco, de

infortúnio ou de calamidade, além de executarem atividades de defesa civil, previstos no art. 2, inciso II, da Lei nº 13.729/06 (Ceará, 2006).

O ingresso no CBMCE se dá através de concurso público. Dentro da corporação, os militares são divididos em postos e em graduações. Posto é o grau hierárquico do oficial, já a graduação pertence à praça, de acordo com a Lei nº 13.729/06 (Ceará, 2006).

### **2.2.1 Reserva e Reforma de Militares**

Segundo o Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará (Ceará, 2006) é direito do militar estadual e obrigação do Estado a transferência para a reserva remunerada a pedido ou a reforma do mesmo, previstos no art. 52, inciso VIII, da Lei nº 13.729/06. A transferência para a reserva remunerada se dá de duas formas: a) a pedido e b) *ex officio*.

A transferência a pedido para a reserva remunerada será concedida aos militares que tenham 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, dos quais no mínimo 25 anos sejam 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 – SUSPEC, conforme o art. 181. Ressalta-se ainda que, segundo o §4º, incisos I e II, não será concedida a reserva remunerada a pedido ao militar que estiver respondendo a algum processo na instância penal ou penal militar, a Conselho de Justificação ou Conselho de Disciplina ou processo regular, ou ainda, estiver cumprindo pena de qualquer natureza (Ceará, 2006).

No art. 181, §5º, o direito do militar à reserva remunerada a pedido pode ser suspenso em caso de Estado de Guerra, Estado de Sítio, Estado de Defesa, calamidade pública, perturbação da ordem interna ou em caso de mobilização, tendo ele que retornar à ativa. Eles podem ainda ser convocados para o serviço ativo em caráter transitório e por meio de aceitação voluntária, por ato do Governador do Estado, quando se fizer necessário o aproveitamento dos conhecimentos técnicos e especializados ou não houver outro militar estadual habilitado a exercer a função vaga existente na Corporação Militar estadual, segundo o art. 6º, incisos I e II, do qual só poderá permanecer até a idade limite de 70 anos, conforme o disposto no art. 188, §1º (Ceará, 2006).

Em se tratando sobre a transferência para a reserva remunerada *ex officio* – termo do âmbito jurídico que, segundo a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, significa “O conceito de "ato ex-officio" refere-se a uma ação realizada por um agente público sem necessidade de provocação ou solicitação específica, mas sim em cumprimento de suas atribuições legais. Esse tipo de ato é realizado de forma espontânea e independente, baseando-se na competência e

responsabilidade do agente público em agir quando necessário, mesmo na ausência de uma demanda formal.” (Brasil, 1999) –, esta deve ocorrer quando o militar estiver em alguma das diversas situações a seguir:

- a) atingir a idade de 60 anos, ou quando completar 35 anos de contribuição, com no mínimo 25 anos de contribuição militar estadual ao Sistema Único de Previdência Social dos Servidores Públicos Cíveis e Militares, dos Agentes Públicos e Membros de Poder do Estado do Ceará – SUSPEC;
- b) ultrapassar 2 (dois) anos de afastamento, contínuo ou não, agregado em virtude de ter sido empossado em cargo, emprego ou função pública civil temporária não eletiva;
- c) se eleito, for diplomado em cargo eletivo, ou se, na condição de suplente, vier a ser empossado;
- d) for oficial abrangido pela quota compulsória (que é um número mínimo de vagas destinadas à promoção);
- e) o Coronel Comandante-Geral que for substituído na chefia da Corporação por Coronel promovido pelo Governador do Estado;
- f) o Coronel que possuir 30 (trinta) anos de efetiva contribuição e 5 (cinco) anos no posto respectivo, excetuando-se aquele que ocupar o cargo de Comandante-Geral, os cargos de provimento em comissão de Subcomandante-Geral da Polícia Militar, de Comandante-Geral Adjunto do Corpo de Bombeiros Militar, de Diretores de Planejamento e Gestão Interna das Corporações Militares, de Chefe da Casa Militar e de Assessor Executivo da Casa Militar;
- g) o Major QOA que possuir 30 (trinta) anos de efetiva contribuição e 3 (três) anos no posto respectivo. (Ceará, 2006).

O estado irá aposentar o militar que se encaixar em algum dos casos previstos no art. 182, da Lei nº 13.729/06, arts. 20 e 26, da Lei nº 15.797/2015, e nova redação dada pela Lei Estadual nº 16.863/19 (Ceará, 2006).

No que se refere à reforma, de acordo com o Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará (Ceará, 2006) no art. 182, incisos I, II, III, IV e V, também se efetua *ex officio*, mas apenas *ex officio* (diferentemente da reserva remunerada que pode ser a pedido ou *ex officio*), ou seja, o militar não pode realizar o pedido de reforma, e na reforma *ex officio* ele está impedido definitivamente de retornar à ativa, diferentemente da reserva remunerada. São as seguintes situações que levam à reforma do militar estadual: a) atingir idade limite de 65 anos (exceto quando revertido, nesse caso, a idade passa a ser 70 anos conforme art. 188, §1º); b) ser julgado inválido por junta médica da corporação e incapaz de permanecer no serviço ativo; c) for condenado à reforma por sentença transitada em julgado de acordo com o Código Penal; ou d) se Oficial, por ordem de um Conselho de Justificação a que foi submetido ou, sendo praça, por ordem de um Conselho de disciplina a que foi submetido.

### **2.2.2 Regime Previdenciário dos Bombeiros Militares no Ceará**

A Reserva Remunerada dos militares estaduais é um benefício previsto no âmbito do Regime Próprio de Previdência Social do Estado do Ceará. O Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará - SUPSEC, foi instituído pela Lei complementar do Ceará – LC/CE nº 12/1999 (com a denominação trazida pela LC/CE nº 123/2013 e com a reorganização efetivada pela LC/CE nº 159/2016), para assegurar, enquanto Regime Próprio de Previdência Social – RPPS, previsto na Constituição Federal, cobertura previdenciárias aos servidores públicos titulares de cargo efetivo e equiparados para esse fim, e respectivos dependentes previdenciários (Ceará, 2013).

Criada em 1999 e efetivada em 2016, a previdência social dos servidores estaduais, detentores de cargos efetivos, dos militares, dos membros de Poder, ativos, inativos e pensionistas dos Poderes Executivo, incluídas suas autarquias e fundações, Legislativo e Judiciário, dos Tribunais de Contas do Estado e dos Municípios e do Ministério Público, será organizada em sistema único e terá caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do Estado do Ceará, dos segurados e dos pensionistas, observadas as normas gerais de contabilidade e atuária e critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, conforme o art. 40 da Constituição Federal e o disposto em lei (SEPLAG, 2022).

De acordo com apresentado no quadro 1, o SUPSEC é gerido por três fundos contábil-financeiros distintos: Fundo destinado à cobertura dos benefícios previdenciários dos militares estaduais independentemente da data de ingresso no serviço militar estadual), bem como de seus respectivos dependentes previdenciários – PREVMILITAR, Fundo destinado à cobertura dos benefícios previdenciários em fruição e a serem concedidos aos servidores públicos civis em atividade e que ingressaram até 31/12/2013, bem como a seus respectivos dependentes previdenciários – FUNAPREV e o Fundo destinado à cobertura dos benefícios previdenciários dos servidores públicos civis que ingressaram no serviço público a contar de 01/01/2014, bem como de seus respectivos dependentes previdenciários – PREVID (SEPLAG, 2022).

Quadro 1 – Estrutura do Sistema Único de Previdência Social do Estado do Ceará

SUSPEC
PREVMILITAR
FUNAPREV
PREVID

Fonte: Elaborado pela autora a partir de SEPLAG (2022).

Além disso, o Ceará conta com o Sistema de Gestão Previdenciária - SGPrev, criado pela Secretaria de Planejamento e Gestão em conjunto com a Procuradoria Geral do Estado do Ceará – PGE e com o Tribunal de Contas do Estado do Ceará – TCE, para a instrução e o acompanhamento dos processos previdenciários do sistema legal SUPSEC, resultando em otimização de recursos e maior celeridade no andamento desses processos (SEPLAG, 2022).

### 2.2.3 Regime do Benefício de Pensão

O Benefício de pensão é um direito do militar estadual, cabe ao presidente da Cearaprev conceder, negar, e rever os benefícios de pensão previdenciária em favor dos dependentes dos segurados, que é devido por morte do segurado (SEPLAG, 2022). Segundo a LC/CE nº 21/2000 em seu art. 5, §1, incisos I, II, III e IV o benefício de pensão por morte é direito dos seguintes dependentes abaixo:

I - o cônjuge supérstite, o companheiro ou a companheira que vivam em união estável como entidade familiar, inclusive por relação homoafetiva, e o ex-cônjuge separado, inclusive de fato, ou divorciado, desde que, nos três últimos casos, na data do falecimento do segurado, esteja percebendo pensão alimentícia devidamente comprovada, observado o percentual fixado, que incidirá sobre a cota que couber ao cônjuge ou companheiro no rateio da pensão com os dependentes indicados nos incisos II e III deste artigo; (Redação dada pela LC nº 159, de 2016)

II – o filho que atenda a um dos seguintes requisitos: (Redação dada pela LC nº 159, de 2016)

a) tenha idade de até 21 (vinte e um) anos; (Redação dada pela LC nº 159, de 2016)

b) seja inválido, observadas as condições estabelecidas nesta Lei; (Redação dada pela LC nº 159, de 2016)

c) tenha deficiência grave, devidamente atestada por laudo médico oficial, comprovada a dependência econômica; (Redação dada pela LC nº 159, de 2016)

III – o tutelado nesta condição na data do óbito do segurado, provada a dependência econômica, hipótese em que passa a ser equiparado a filho, para efeito de percepção da pensão; (Redação dada pela LC nº 159, de 2016)

IV – a mãe e o pai que comprovem dependência econômica do servidor, desde que inexistam, na data do óbito, os dependentes previdenciários referidos nos incisos I, II e III deste parágrafo. (Redação dada pela LC nº 159, de 2016). (SEPLAG, 2022).

Ainda conforme está LC/CE nº 21/2000, a pensão por morte será calculada com base na totalidade da remuneração ou proventos do militar falecido, respeitando o teto remuneratório aplicado a partir da data do óbito. Poderá ser suspensa nas seguintes hipóteses do art. 8, §2:

§2º Cessa o pagamento da pensão por morte:

I - em relação ao cônjuge supérstite, companheira ou companheiro, ao cônjuge separado juridicamente e ao divorciado, nos dois últimos casos, quando beneficiários de pensão alimentícia, na data em que contraírem novas núpcias, constituírem nova união estável ou falecerem;

II - em relação ao filho ou filha, na data em que atingir 21 (vinte e um) anos, salvo se inválido(a) totalmente para qualquer trabalho até o falecimento do segurado, comprovada, neste caso, a dependência econômica em relação a este;

III - em relação ao tutelado, na data em que atingir 21 (vinte e um) anos, ainda que cessada a tutela com o óbito do tutelado;

IV - com o falecimento dos beneficiários;

V - em relação a qualquer dos dependentes, se verificado o disposto no §4º do art. 5º desta Lei.". (SEPLAG, 2022).

Como mostrado acima, o benefício de pensão por morte não será sempre vitalício, ele pode ser cessado de acordo com determinadas circunstâncias acima apresentadas.

### **2.3 Planejamento Financeiro para a Aposentadoria do Militar**

Segundo Silva (2022), o planejamento financeiro para a aposentadoria contribui para reduzir o impacto dos fatores de risco e aumentar os de proteção na adaptação à aposentadoria. A preparação para a aposentadoria em geral acontece nos anos anteriores ao prazo possível para aquisição do direito. Uma experiência do trabalho desenvolvida pelo Núcleo de Atenção Integral à Aposentadoria – NAIA – mostrou que, quanto mais tempo for levado na preparação, maiores serão as chances de conseguir manter ou até elevar o padrão de qualidade de vida em se tratando da questão financeira e até mesmo saúde, trabalho e aspectos relacionais. É importante ainda estimular a preparação financeira desde os primeiros anos de vida, apesar disso, no Brasil essa tratativa precoce ainda não é comum (Garcia, 2022).

Não é possível falar de planejamento financeiro para a aposentadoria sem falar de previdência complementar, tema que merece atenção especial. Segundo Nóbrega (2006), ela surge em meio a uma grande necessidade e crise gerada pelo envelhecimento da população. O ponto crucial é a expectativa de sobrevida do servidor público que vem aumentando cada vez mais nos últimos anos.

A previdência social possui dois regimes básicos: o regime geral de previdência social - RGPS e regimes próprios de previdência social - RPPS. O foco do presente estudo se direciona aos regimes próprios de previdência social, pois são os destinados aos servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Santos, 2019).

Com a Reforma da Previdência trazida pela Emenda Constitucional nº 103, de novembro de 2019, foi estabelecido que os estados, os municípios e o Distrito Federal devem ter Regimes Próprios de Previdência Social instituído para os seus servidores, devendo implantar, obrigatoriamente, um Regime de Previdência Complementar - RPC, com prazo constitucional até 13 de novembro de 2021. Essa ordem decorreu da evidenciação da tendência de elevação das insuficiências financeiras dos RPPS do país para os anos seguintes e do consequente comprometimento dos recursos públicos com a cobertura dessas insuficiências.

No âmbito do Estado do Ceará, a reestruturação previdenciária teve início no ano de 2013, com a edição da Lei Complementar Estadual nº 123, culminando com a criação da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Ceará - CE-Prevcom, por meio da Lei Complementar Estadual nº 185, de novembro de 2018. Portanto, um ano antes da Reforma nacional, o Estado do Ceará criou a CE-Prevcom enquanto Entidade Fechada de Previdência Complementar - EFPC para gerir seu RPC, sem fins lucrativos, focada ainda nos entes públicos municipais do próprio Estado. Paralelamente, o Estado do Ceará também criou uma fundação para gerir o RPPS, na forma da legislação nacional vigente (Ceará, 2013).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a condução da pesquisa, a qual teve por base a análise da Geração Y ou *Millennial* do CBMCE.

#### 3.1 Métodos e técnicas de pesquisa utilizada

Na percepção de Moreira e Ostermann (1993), o método científico mostra o grupo de etapas operacionais definidas, testadas e confiáveis, usadas na geração de dados para alcançar determinado alvo. Para Köche (2016), método científico é aquele conjunto de procedimentos não padronizados adotados pelo investigador, orientado por postura e atitudes críticas e adequados à natureza de cada problema investigado. O que se aceita chamar de método científico é a forma crítica de produzir o conhecimento científico, consistindo na proposição de hipóteses bem fundamentadas e estruturadas em sua coerência teórica e na possibilidade de serem submetidas a uma testagem crítica severa.

Wazlawick (2010) assevera que talvez a mais importante de todas as influências ao método científico tenha sido o empirismo, o qual estabelece que toda teoria científica deve ser objetiva, baseada em observações que podem ser testadas e comprovadas. Desta forma, qualquer teoria científica pode ser verificada à luz da evidência empírica e, quando não explicada, pode ser contradita. Köche (2016) afirma que é rotineiro descrever passos gerais que, geralmente são utilizados na investigação científica, fundamentados em alguns critérios básicos que os orientam e sustentados na história da ciência, chamados “método científico”.

A natureza desta pesquisa apresenta uma questão social e educativa por se referir ao futuro econômico de uma classe trabalhadora específica. A técnica de análise de dados se baseou em abordagem quantitativa. O levantamento de dados para pesquisa quantitativa por meio de questionários físicos ou virtuais requer muito cuidado. Não basta apenas coletar respostas sobre questões de interesse, mas também saber como analisá-las estatisticamente para validação e exposição dos resultados (Manzato; Santos, 2012).

Ainda para Manzato e Santos (2012), aspectos como: tamanho de amostra, tipo de questionário, questões, formas de análise dos dados, margem de erro, como relacionar o questionário com a formatação do banco de dados, processo de seleção dos indivíduos que devem compor a amostra, entre outros, são alguns pontos importantes que devem ser observados com muito cuidado em qualquer pesquisa.

Para alcançar o objetivo deste estudo, foi utilizada a pesquisa descritiva. Para Manzato e Santos (2012), esse tipo de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com precisão, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua conexão com outros, sua natureza e características. Busca conhecer as diversas situações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos, e cujo registro não consta de documentos.

Quanto aos procedimentos para essa pesquisa, foi usada a pesquisa bibliográfica, que procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte de pesquisa descritiva. Busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existentes sobre um determinado assunto, tema ou problema (Manzato; Santos, 2012).

Quanto ao tipo de levantamento utilizado, na pesquisa em questão, optou-se pelo levantamento amostral por conveniência, tipo no qual o pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam representar uma classe. São empregadas quando se deseja obter informações de maneira rápida e barata, podendo ser empregado em questionários (Marotti, 2008).

O questionário foi estruturado com perguntas do tipo Likert (são amplamente utilizadas para medir atitudes, opiniões, preferências e percepções dos participantes em relação a determinado tópico) e perguntas diretas cujas respostas sejam "sim" ou "não". Utilizou-se ainda a estatística descritiva para organização, sumarização e descrição de todos os dados por meio de frequência e porcentagem.

### **3.2 Instrumento de coleta de dados**

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário, definido por Gil (2009) como uma técnica de investigação composta por uma série de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento, presente ou passado entre outros. No momento em que estão sendo construídos, devem traduzir os objetivos da pesquisa, determinando, assim, o conteúdo das questões (Gil, 2009).

O questionário incluiu um total de dezesseis perguntas, sendo seis voltadas para obter informações sobre o perfil socioeconômico dos participantes e as outras dez direcionadas para avaliar os conhecimentos previdenciários dos bombeiros militares no estado do Ceará.

Essas questões foram elaboradas com base em perguntas previamente aplicadas a outro grupo específico, a geração Y da Polícia Militar do Estado do Ceará, conforme desenvolvido por Mancila (2022).

Utilizou-se o questionário eletrônico do Google Forms, aplicativo que permite a criação de formulários personalizados para pesquisas e uma ampla divulgação pelas redes sociais. Isso possibilitou diversas vantagens como uma grande abrangência do público-alvo, um menor custo, uma maior agilidade de respostas e a facilidade em seu acompanhamento. O questionário eletrônico foi enviado para alguns bombeiros que compartilharam com amigos da corporação e também em grupos exclusivos dos profissionais via WhatsApp. Nesse sentido, o questionário ficou aberto e disponível para respostas no período de 01/11/2022 até 30/11/2022.

O público-alvo desta pesquisa, foi composto pelos bombeiros militares do Estado do Ceará nascidos entre os anos de 1985 e 1999.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

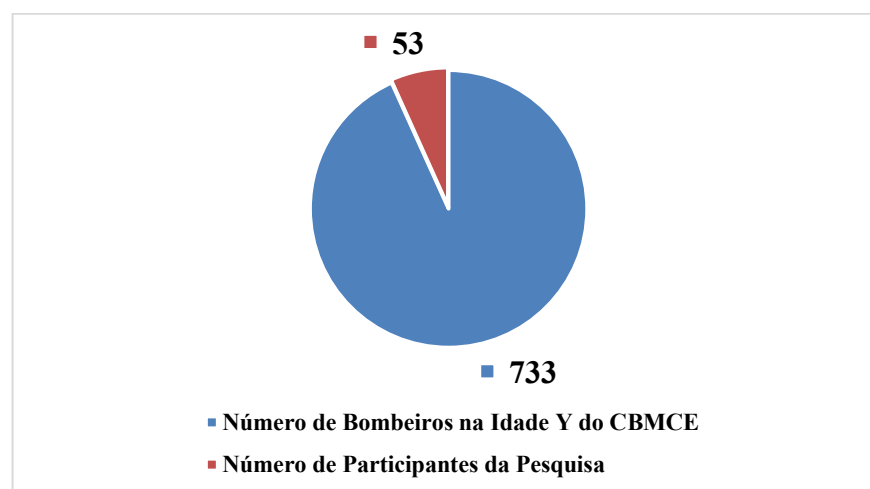
Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos na pesquisa e que, para melhor entendimento, foram separados em duas seções. A primeira apresenta o perfil dos respondentes e a segunda traz respostas acerca do conhecimento desses respondentes da Geração Y do Corpo de Bombeiros Militar do Ceará sobre o tema previdenciário. Todas as respostas carregam os números reais da pesquisa distribuídos em gráficos e tabelas para melhor compreensão do leitor.

### 4.1 Perfil dos respondentes

Nesta seção, descreve-se o perfil sociodemográfico dos servidores respondentes que compõem a amostra analisada do corpo de bombeiros militar do Ceará. Utilizou-se aqui a estatística descritiva para organização, sintetização e descrição dos dados, possibilitando uma visão global por meio de frequência e porcentagem.

Abaixo está o gráfico que mostra a quantidade total de pessoas dentro do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará na geração Y e a quantidade de pessoas desse grupo que participou da pesquisa, soma um total de 7% de participantes dentro do 100% desse grupo.

Gráfico 1 - Quantidade de participantes dentro do total de bombeiros na geração Y

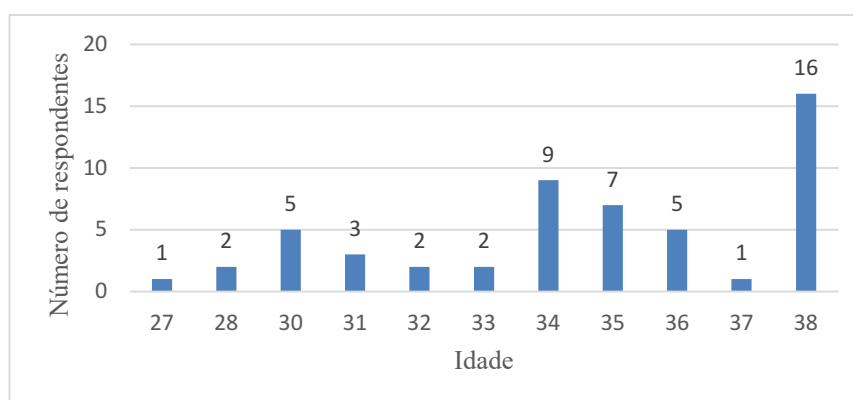


Fonte: Elaborado pela autora

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. Além disso, questionou-se acerca do sexo, escolaridade, conhecimento na área financeira ou atuarial, estado civil e quantidade de filhos.

Observa-se no Gráfico 2 que, dentre os 53 questionários respondidos e validados, eles possuem idade entre 24 e 38 anos e idade média aproximada de 34 anos.

Gráfico 2 - Quantidade de respondentes por idade



Fonte: Elaborado pela autora.

A distribuição por sexo dos participantes está apresentada na Tabela 1 e mostra que a maioria dos respondentes, 83,02%, é do sexo masculino. Isso se dá pelo quantitativo de vagas ofertadas para homens no concurso público da CBMCE, que hoje é em torno de 85% das vagas sendo destinadas a homens e apenas o mínimo de 15% para mulheres, de acordo com o §2º do art. 2º da Lei nº16.826, de 13 de janeiro de 2019 (CEARÁ, 2019).

Tabela 1 - Distribuição dos respondentes por sexo

Sexo	Frequência	%
Feminino	9	16,98
Masculino	44	83,02
Total	53	100

Fonte: Elaborado pela autora.

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 15,09% e 54,72% de graduados e pós-graduados, respectivamente (Tabela 2).

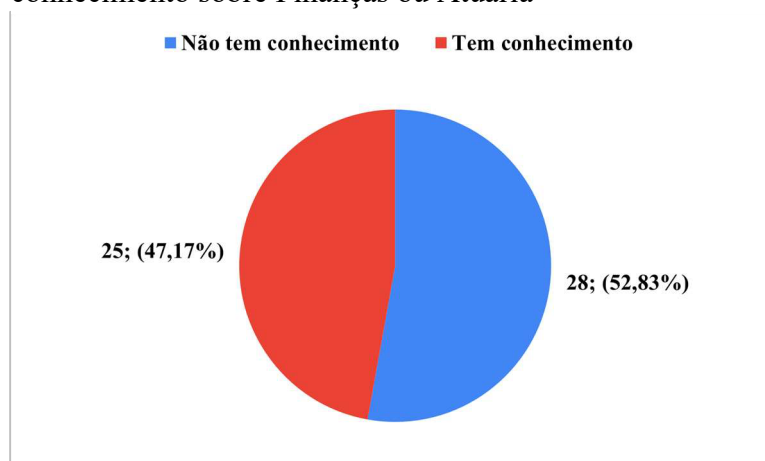
Tabela 2 - Distribuição dos respondentes por escolaridade

Escolaridade	Frequência	%
Ensino Médio	5	9,43
Ensino Superior incompleto	11	20,75
Ensino superior completo	8	15,09
Pós-graduação	29	54,72
Total	53	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Sobre o conhecimento financeiro ou atuarial, o Gráfico 3 mostra que 47,17% dos participantes responderam ter o conhecimento, sendo um resultado positivo.

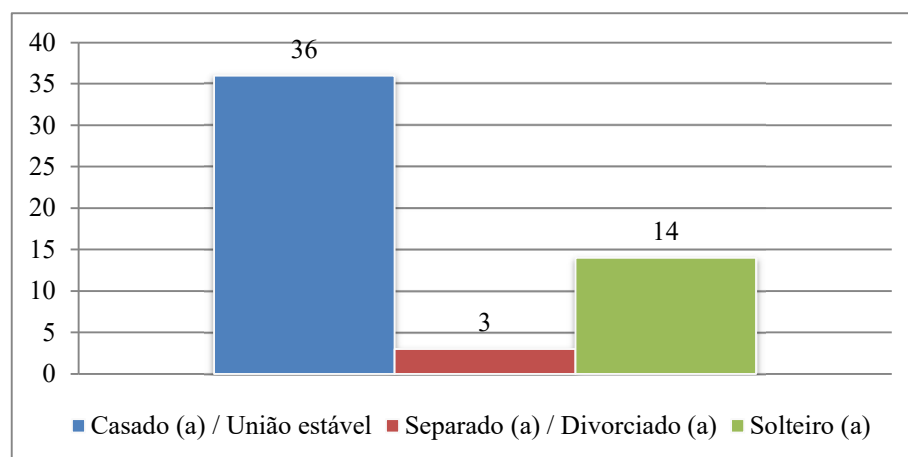
Gráfico 3 - Perfil dos respondentes em relação ao conhecimento sobre Finanças ou Atuária



Fonte: Elaborado pela autora.

Adiante, o estado civil dos participantes informa que a maioria é casada ou possui união estável. Isso representa um percentual de 67,92% de indivíduos aptos a deixar pensão para o(a) cônjuge (Gráfico 4).

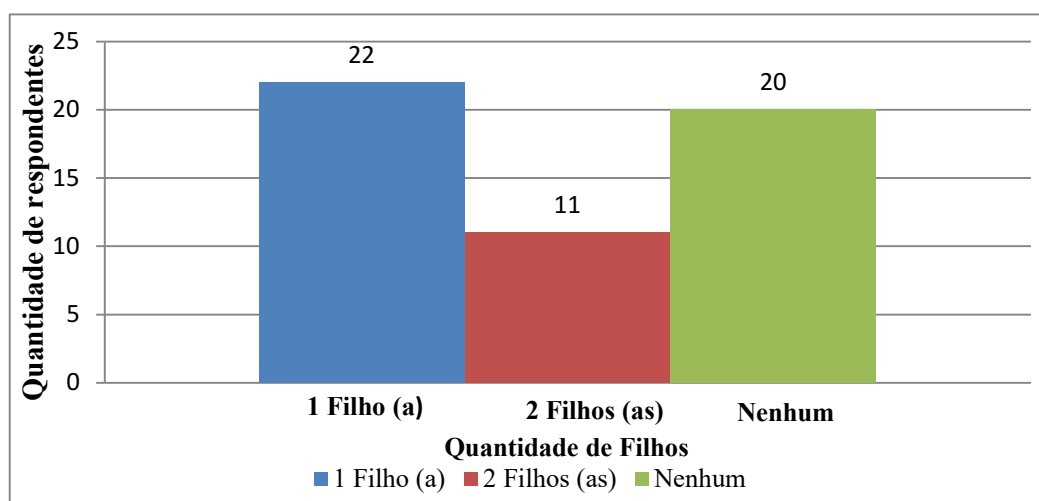
Gráfico 4 - Estado civil dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 5, apresenta-se o quantitativo dos respondentes que possuem 1 ou mais filhos. Observa-se que 62,26% 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 5 - Quantidade de filhos dos respondentes



Fonte: Elaborado pela autora.

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

## 4.2 Conhecimento Previdenciário

Como este estudo tem o intuito de analisar o conhecimento previdenciário dos servidores do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará, questionou-se os respondentes quanto ao nível de conhecimento, medido em “conhecimento total”, “conhecimento parcial”, “conhecimento mediano”, “pouco conhecimento” e “nenhum conhecimento”. Além disso, 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 e total sobre a idade de aposentadoria militar (Tabela 3), destes, 67,92% foram do sexo masculino, a maioria com 38 anos de idade (28,30%), com pós-graduação (50,94%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (39,62%) e são casados e não possuem filhos (11,32%), conforme Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5 do Apêndice B.

Tabela 3 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar

Nível de conhecimento	Frequência	%
Nenhum Conhecimento	0	0
Pouco Conhecimento	1	1,89
Conhecimento Parcial	22	41,51
Conhecimento Mediano	8	15,09
Conhecimento Total	22	41,51
Total Respondentes	53	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Observa-se, ainda na Tabela 3, que 98,11% dos respondentes possuem conhecimentos sobre a idade da aposentadoria militar enquanto apenas 1,89% possuem pouco ou nenhum conhecimento. Esse resultado de 1,89% é um resultado muito baixo de servidores com pouco conhecimento, traduzindo-se em um ponto muito positivo para a classe. Na pesquisa realizada por Mancilla (2022) com um grupo semelhante, os Policiais Militares do Estado do Ceará - PMCE, uma porcentagem alta dos respondentes afirmou ter pouco ou nenhum conhecimento da provável idade de aposentadoria militar, 11%, essa diferença pode se dar pelo fato dos bombeiros militares terem um nível de escolaridade maior que os policiais militares, (54,72%) dos bombeiros militares com pós-graduação, (21,50%) dos policiais militares com pós-graduação (Mancilla, 2022).

Adiante, perguntou-se sobre o nível de conhecimento acerca do provável valor do benefício, oportunidade em que se verificou que 37,74% têm um conhecimento parcial (Tabela 4). É possível observar que um percentual alto de respondentes (28,3%) possui “Nenhum conhecimento” ou “Pouco Conhecimento” sobre o valor do seu benefício no futuro, tornando-se um ponto preocupante acerca desse fato, dentre esses, apenas 5,66% são do sexo feminino, a maioria com idades entre 34 e 38 anos (15,09%), com pós-graduação e ensino superior completo apenas (7,55%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (9,43%) e são casados e não possuem filhos (9,43%), conforme Tabelas 6, 7, 8, 9 e 10 do Apêndice B. Em sua pesquisa, Mancilla (2022) observou que 15,90% dos respondentes da PMCE têm “Nenhum conhecimento” ou “Pouco Conhecimento” sobre o assunto, reforçando que é alto o valor encontrado no CBMCE.

Tabela 4 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício

Nível de conhecimento	Frequência	%
Nenhum Conhecimento	3	5,66
Pouco Conhecimento	12	22,64
Conhecimento Parcial	20	37,74
Conhecimento Mediano	4	7,55
Conhecimento Total	14	26,42
Total Respondentes	53	100

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 5 - Número de meses/anos que já contribuiu

Nível de conhecimento	Frequência	%
Nenhum Conhecimento	0	0
Pouco Conhecimento	7	13,21
Conhecimento Parcial	10	18,87
Conhecimento Mediano	5	9,43
Conhecimento Total	31	58,49
Total Respondentes	53	100

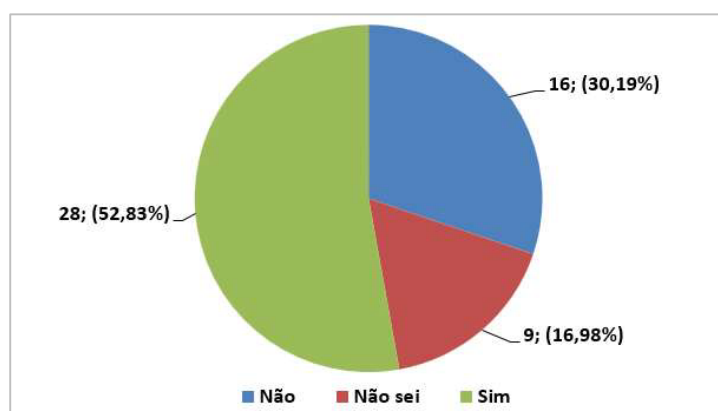
Fonte: Elaborado pela autora.

Já em relação ao conhecimento acerca da quantidade de contribuições já realizadas, o resultado se torna positivo, pois 0% de respondentes têm nenhum conhecimento (Tabela 5). Mais de 50% têm conhecimento total sobre a quantidade de meses/anos que já contribuiu, sendo um percentual de 58,49%. Acaba sendo um ponto positivo na pesquisa, mas que ainda pode

melhorar, tendo em vista que 13,21% têm pouco conhecimento, um valor relativamente alto. Dentre os 58,49%, são do sexo masculino (47,17%), a maioria com 38 anos de idade (13,21%), com pós-graduação e ensino superior completo (47,17%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (37,74%) e são casados e com pelo menos um filho (33,96%), conforme Tabelas 11, 12, 13, 14 e 15 do Apêndice B.

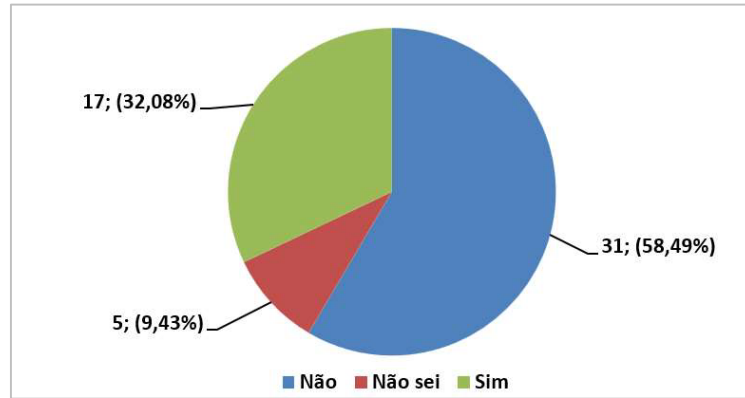
A partir daqui, as perguntas foram sobre pontos específicos do conhecimento previdenciário militar, com respostas de “sim”, “não” e “não sei” para nivelar e saber o real conhecimento desses respondentes (Gráfico 6). Quando perguntados se o benefício era igual ao último salário na vida laboral, foi visto que quase a metade dos militares respondeu erroneamente ou que não sabe, o que mostra aqui um desconhecimento significativo neste meio. Dentre os 47,17%, são do sexo feminino apenas (11,32%), a maioria com 38 anos de idade (15,09%), com pós-graduação e ensino superior completo (28,30%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (20,75%) e são casados e com pelo menos um filho (20,75%), conforme Tabelas 16, 17, 18, 19 e 20 do Apêndice B.

Gráfico 6 - Benefício igual ao último salário



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 7 - Idade diferente para homens e mulheres



Fonte: Elaborado pela autora.

Perguntou-se acerca da diferença entre os sexos quanto à idade da reserva (Gráfico 7). Assim, 58,49% responderam corretamente, ou seja, que a idade é igual, indiferentemente do sexo da pessoa militar de acordo com o art. 181 da Lei nº 13.729 de 11 de janeiro de 2006 a seguir:

Art. 181. A transferência para a reserva remunerada, a pedido, será concedida, mediante requerimento do militar estadual que conte com 53 (cinquenta e três) anos de idade e 30 (trinta) anos de contribuição, dos quais no mínimo 25 (vinte e cinco) 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 – SUSPEC. (Ceará, 2006).

Dentre os 58,49%, são do sexo masculino (50,94%), a maioria com 38 anos de idade (18,87%), com pós-graduação e ensino superior completo (47,17%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (26,42%) e são casados e possuem pelo menos um filho (41,51%), conforme Tabelas 21, 22, 23, 24 e 25 do Apêndice B.

Gráfico 8 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício



Fonte: Elaborado pela autora.

Além disso, perguntou-se sobre a pensão por morte e mais da metade (52,83%) dos respondentes, segundo o Gráfico 8, erraram ou não sabem, visto a Lei Complementar nº 93, de 27 de janeiro de 2011, o que mostra a falta de conhecimento previdenciário deste meio. A Lei Complementar nº 93, de 27 de janeiro de 2011, em seu art. 8, §2º, traz as hipóteses em que cessa o pagamento do benefício de pensão por morte, veja abaixo:

§2º Cessa o pagamento da pensão por morte:

I - em relação ao cônjuge supérstite, companheira ou companheiro, ao cônjuge separado juridicamente e ao divorciado, nos dois últimos casos, quando beneficiários de pensão alimentícia, na data em que contraírem novas núpcias, constituírem nova união estável ou falecerem;

II - em relação ao filho ou filha, na data em que atingir 21 (vinte e um) anos, salvo se inválido(a) totalmente para qualquer trabalho até o falecimento do segurado, comprovada, neste caso, a dependência econômica em relação a este.

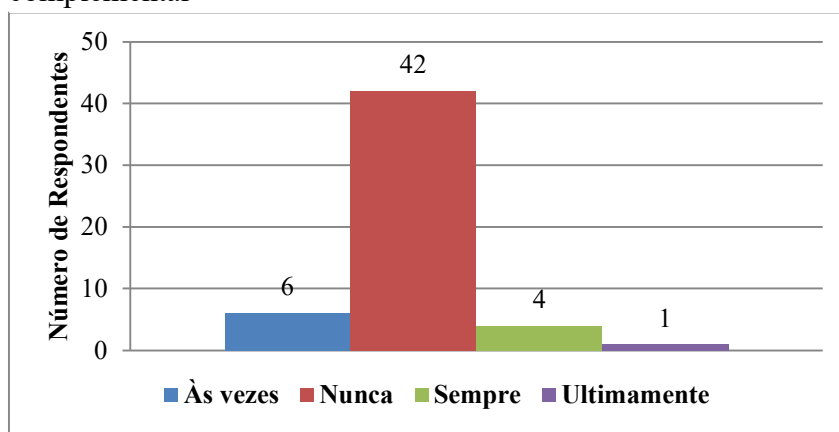
III - em relação ao tutelado, na data em que atingir 21 (vinte e um) anos, ainda que cessada a tutela com o óbito do tutelado;

IV - com o falecimento dos beneficiários;

V - em relação a qualquer dos dependentes, se verificado o disposto no §4º do art. 5º desta Lei. (Ceará, 2013).

Dentre os 52,83%, são do sexo masculino (45,28%), a maioria com 38 anos de idade (18,87%), com pós-graduação e ensino superior completo (39,62%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (20,75%) e são casados e possuem pelo menos um filho (30,19%), conforme Tabelas 26, 27, 28, 29 e 30 do Apêndice B.

Gráfico 9 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar

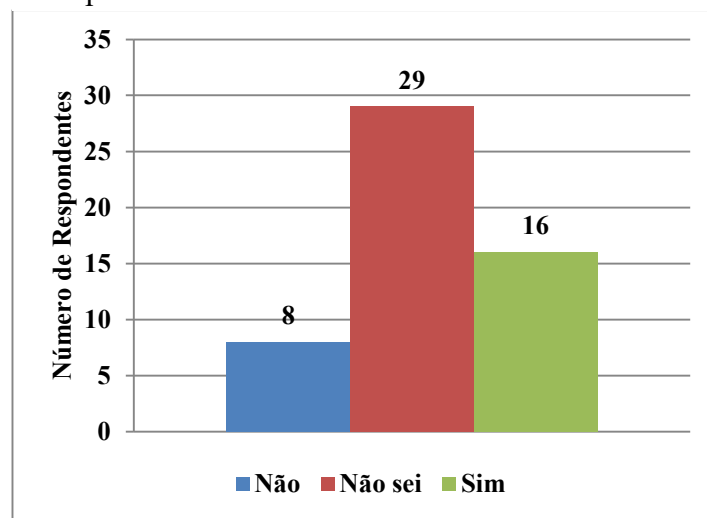


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 9, apresenta-se o quantitativo dos respondentes que já fez ou faz contribuições para a previdência complementar. Pode-se perceber que 79,25% nunca fez nenhuma contribuição para a previdência complementar, o que demonstra certa falta de

preocupação com o valor do benefício no futuro. Dentre os 79,25%, são do sexo masculino (66,04%), a maioria com 38 anos de idade (26,42%), com pós-graduação e ensino superior completo (58,49%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (33,96%) e são casados e possuem pelo menos um filho (41,51%), conforme Tabelas 31, 32, 33, 34 e 35 do Apêndice B.

Gráfico 10 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda

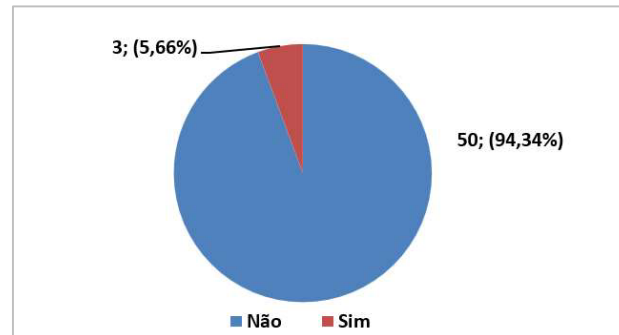


Fonte: Elaborado pela autora.

No Gráfico 10, foi sintetizado o entendimento dos respondentes sobre contribuições complementares deduzidas no imposto de renda. Observa-se que 69,81% dos respondentes não sabem ou responderam erroneamente a essa pergunta do questionário, pois é possível que contribuições complementares sejam deduzidas no imposto de renda, o que demonstra pouco conhecimento sobre contribuições para previdência complementar. Dentre os 69,81%, são do sexo masculino (56,60%), a maioria com 38 anos de idade (22,64%), com pós-graduação e ensino superior completo (49,06%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (30,19%) e são casados e possuem pelo menos um filho (32,08%), conforme Tabelas 36, 37, 38, 39 e 40 do Apêndice B.

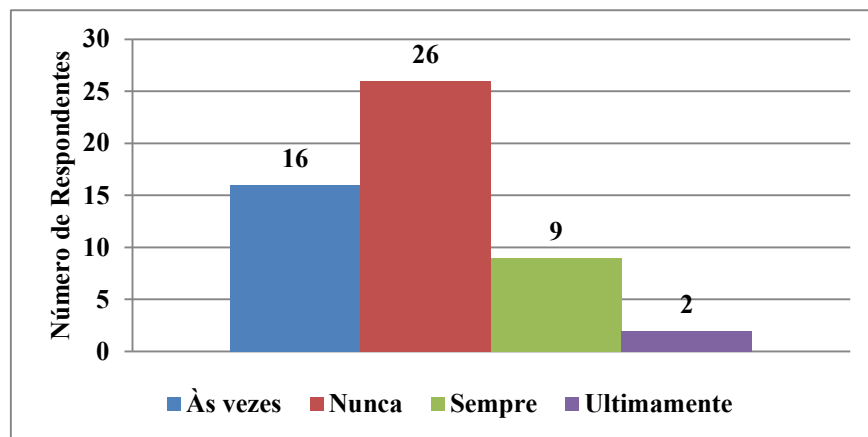
Quando questionados acerca de contrato por invalidez, 94,34% dos respondentes nunca adquiriram o seguro por invalidez (Gráfico 11). Dentre os 94,34%, são do sexo masculino (79,25%), a maioria com 38 anos de idade (28,30%), com pós-graduação e ensino superior completo (69,81%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (43,40%) e são casados e possuem pelo menos um filho (47,17%), conforme Tabelas 41, 42, 43, 44 e 45 do Apêndice B.

Gráfico 11 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez



Fonte: Elaborado pela autora.

Gráfico 12 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria



Fonte: Elaborado pela autora.

Por fim, questionou-se se os entrevistados costumavam poupar para a aposentadoria quando recebiam renda extra (Gráfico 12). É notável que 49,06% dos respondentes nunca pouparam renda extra para a aposentadoria, fato preocupante, considerando que a previdência social é frequentemente a única fonte de renda das pessoas nessa fase da vida. Dentre os 49,06%, são do sexo masculino (41,51%), a maioria com 34 e 38 anos de idade (26,42%), com pós-graduação e ensino superior completo (33,96%), tem conhecimento na área financeira ou atuarial (16,98%) e são casados e possuem pelo menos um filho (24,53%), conforme Tabelas 46, 47, 48, 49 e 50 do Apêndice B.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste estudo foi avaliar o conhecimento previdenciário dos bombeiros militares que trabalham no estado do Ceará. Foi considerado crucial entender os fatores que afetam a aposentadoria desses profissionais, uma vez que suas atividades estão relacionadas ao uso da força e à coragem para enfrentar desastres e calamidades, o que os expõem a altos níveis de estresse e risco físico em suas rotinas de trabalho.

De forma mais específica, foi traçado o perfil sociodemográfico dos entrevistados nascidos entre 1985 e 1999, sendo aplicado um questionário estruturado para compreender suas atitudes previdenciárias adotadas. A obtenção das respostas não apresentou muitas dificuldades, tendo em vista que a plataforma "Google Forms" facilitou tanto o acesso quanto o envio das respostas por meio dos telefones celulares dos pesquisados. No entanto, uma das dificuldades encontradas foi a baixa quantidade de profissionais nessa faixa etária atuando no Ceará.

A principal conclusão observada revelou uma grande lacuna do público em relação às questões previdenciárias. Os dados indicam que 27% dos entrevistados não possuem conhecimento sobre o valor de sua aposentadoria e 37% possuem conhecimento parcial. Nesse sentido, a maioria dos entrevistados não está ciente da Lei Complementar nº 93, que regulamenta e disciplina o procedimento de reserva ou reforma dos militares estaduais, e dá outras providências.

Os resultados obtidos enfatizam a necessidade de o Governo do Estado do Ceará aprimorar a preparação dos servidores no que diz respeito à educação previdenciária. Portanto, esta pesquisa pode fornecer informações valiosas para a corporação a fim de desenvolver campanhas educacionais e programas de treinamento contínuo. Tais iniciativas poderiam favorecer a conscientização dos profissionais da segurança pública em relação ao planejamento para a aposentadoria e a vida após a reforma. Já existem programas voltados para a educação previdenciária em alguns órgãos do estado, assim deveriam se expandir e proporcionar a todas as áreas, a exemplo o Programa de Reflexão sobre o amanhã, criado objetivando atender aos servidores pré-aposentados da Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, convidando-os a uma reflexão sobre o momento de encerramento das suas atividades profissionais (ALECE, 2024).

Ao concluir este estudo, constatou-se que o objetivo da pesquisa foi alcançado. No entanto, há margem para aprofundar a investigação científica sobre o assunto, expandindo o público-alvo da pesquisa para incluir todas as organizações de Bombeiros Militares do Brasil

visando verificar se os resultados obtidos na amostra são replicados em todo o país. Além disso, recomenda-se a realização de estudos semelhantes em intervalos regulares para avaliar se a situação atual persiste ou se há mudanças de acordo com a gestão em cada estado.

## REFERÊNCIAS

- ALECE, **Preparação para aposentadoria é tema de palestras na Semana da Previdência.** Disponível em: <<https://www.al.ce.gov.br/noticias/preparacao-para-aposentadoria-e-tema-de-palestras-na-semana-da-previdencia>>. Acesso em: 16 abr. 2024.
- ANTUNES, M. H.; PARIZOTTO, A. P. O luto pela aposentadoria. *In*: ESCUDEIRO, A. A **morte e suas implicações para a vida.** Fortaleza: LC Gráfica e Editora, 2012.
- CEARÁ. Lei nº 13.729, de 11 de janeiro de 2006. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais do Ceará e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, 13 de janeiro de 2006. Disponível em: [https://sistemas.sspds.ce.gov.br/file\\_bd?sql=FILE\\_DOWNLOAD\\_FIELD\\_ARQUIVO\\_DOWNLOAD&parametros=5596&extFile=pdf](https://sistemas.sspds.ce.gov.br/file_bd?sql=FILE_DOWNLOAD_FIELD_ARQUIVO_DOWNLOAD&parametros=5596&extFile=pdf). Acesso em: 14 set. 2022.
- COMAZZETTO, L. R. *et al.* A Geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. **Psicologia Ciência e Profissão**, [S. l.], v. 36, n. 1, p. 145–157, jan./mar. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/sMTpRhKxjvNjr7wQV9wFksH/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 17 maio 2023.
- BRASIL. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999.** Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19784.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19784.htm). Acesso em: 06 jul. 2023.
- GARCIA, Thaysa Maria; PEPE, Carla Cristina Coelho Augusto (org.). **Programa de preparação para aposentadoria Fiocruz: uma experiência inovadora em saúde do trabalhador.** Ponta Grossa: Atena Editora, 2022. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/54798>. Acesso em: 17 maio 2023.
- Geração Z – Simone Emmanuel.** Disponível em: <https://lelivros.love/book/baixar-livro-geracao-z-simone-emmanuel-em-pdf-epub-mobi-ou-ler-online/>. Acesso em: 25 ago. 2022.
- GIL, C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** [S. l.]: Atlas, 2009.
- GRUBB, Valerie M. **Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quatro gerações no ambiente de trabalho.** São Paulo: Autêntica Business, 2018. Ebook. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=8-JfDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT12&dq=GRUBB,+V.+M.+Conflito+de+Gera%C3%A7%C3%B5es:+desafios+e+estrat%C3%A9gias+para+gerenciar+quatro+gera%C3%A7%C3%B5es+no+ambiente+de+trabalho+por+Valerie+M.+Grubb++Ebook+%7C+Scribd.+%5Bs.l.%5D+Aut%C3%AAntica+Business,+2018.&ots=pvH\\_81nua6&sig=avtnXYXXeR2a\\_cmaR8wNqXAGZBE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=8-JfDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT12&dq=GRUBB,+V.+M.+Conflito+de+Gera%C3%A7%C3%B5es:+desafios+e+estrat%C3%A9gias+para+gerenciar+quatro+gera%C3%A7%C3%B5es+no+ambiente+de+trabalho+por+Valerie+M.+Grubb++Ebook+%7C+Scribd.+%5Bs.l.%5D+Aut%C3%AAntica+Business,+2018.&ots=pvH_81nua6&sig=avtnXYXXeR2a_cmaR8wNqXAGZBE#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 25 ago. 2022.
- KÖCHE, J. C. **Fundamentos de metodologia científica.** Petrópolis: Vozes, 2011. Disponível em: [https://btux.com.br/professorbruno/wp-content/uploads/sites/10/2018/07/K%C3%B6che-Jos%C3%A9-Carlos0D0AFundamentos-de-metodologia-cient%C3%ADfica\\_-teoria-da0D0Aci%C3%AAncia-einicia%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-pesquisa.pdf](https://btux.com.br/professorbruno/wp-content/uploads/sites/10/2018/07/K%C3%B6che-Jos%C3%A9-Carlos0D0AFundamentos-de-metodologia-cient%C3%ADfica_-teoria-da0D0Aci%C3%AAncia-einicia%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-pesquisa.pdf). Acesso em: 25 ago. 2022.

LEMOS, Danilo. **Aposentadoria militar (reserva e reforma):** forças armadas, polícia militar e corpo de bombeiros. Forças Armadas, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros. 20 jan. 2022. Disponível em: <https://lemosdemiranda.adv.br/aposentadoria-militar/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

MANCILLA, Giulia Araújo. **Conhecimento previdenciário da geração Y:** um estudo de caso da Polícia Militar do Estado do Ceará. 2022. 33 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Atuariais) – Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/67905/>. Acesso em: 17 mai. 2022.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa.** 2012. Disponível em: [http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino\\_2012\\_1/ELABORACAO\\_QUESTIONARIOS\\_PESQUISA\\_QUANTITATIVA.pdf](http://www.inf.ufsc.br/~vera.carmo/Ensino_2012_1/ELABORACAO_QUESTIONARIOS_PESQUISA_QUANTITATIVA.pdf). Acesso em: 24 abr. 2023.

MAROTTI, Juliana *et al.* Amostragem em pesquisa clínica: tamanho da amostra. **Revista de Odontologia da Universidade Cidade de São Paulo**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 186-194, maio/ago. 2008. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Juliana-Marotti/publication/285800533\\_Amostragem\\_em\\_pesquisa\\_clinica\\_Tamanho\\_da\\_amostra/links/566aca4008aea0892c4b9e11/Amostragem-em-pesquisa-clinica-Tamanho-da-amostra.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juliana-Marotti/publication/285800533_Amostragem_em_pesquisa_clinica_Tamanho_da_amostra/links/566aca4008aea0892c4b9e11/Amostragem-em-pesquisa-clinica-Tamanho-da-amostra.pdf). Acesso em: 26 ago. 2022.

MASNICK, George. **Defining the generations.** 28 nov. 2012. Disponível em: <https://www.jchs.harvard.edu/blog/defining-the-generations>. Acesso em: 26 ago. 2022.

MOREIRA, Marco Antônio; OSTERMANN, Fernanda. Sobre o ensino do método científico. **Caderno Brasileiro de Ensino de Física**, Florianópolis, v. 10, n. 2, p. 108-117, ago. 1993. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/85011/000220127.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 abr. 2023.

NÓBREGA, Marcos. **Previdência dos servidores públicos:** atualizada pela emenda constitucional n. 47 (PEC paralela de previdência). Belo Horizonte: Del Rey, 2006. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=YPPw8LGrv1IC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Previdencia+DOS+Servidores+Publicos:+Atualizado+Pela+Emenda+Constitucional+N.+47+\(Pec+Paralela+de+Previdencia\).+%5Bs.l.%5D+Not+Avail,+2006.&ots=VqayZ9Fhsx&sig=2TPVZ1fevh180H1L5avvWU9BnyM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=YPPw8LGrv1IC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Previdencia+DOS+Servidores+Publicos:+Atualizado+Pela+Emenda+Constitucional+N.+47+(Pec+Paralela+de+Previdencia).+%5Bs.l.%5D+Not+Avail,+2006.&ots=VqayZ9Fhsx&sig=2TPVZ1fevh180H1L5avvWU9BnyM#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 26 ago. 2022.

PERRONE, Cláudia Maria; *et al.* A percepção das organizações pela Geração Y. **Revista de Administração da UFSM**, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 546–560, 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273429771007.pdf/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

PEW RESEARCH CENTER. **Millennials in adulthood:** detached from institutions, networked with friends. 2014. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2014/03/07/millennials-in-adulthood/>. Acesso em: 26 ago. 2022.

Secretaria do Planejamento e Gestão do Estado do Ceará - SEPLAG. **Sistema de Gestão Previdenciária – SGPrev**. 2022. Disponível em: <https://www.seplag.ce.gov.br/gestao-do-servidor/sgprev/>. Acesso em: 26 set. 2022.

SILVA, Maria Inês Souza da. O empreendedorismo nos Millennial. The Trends Hub, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 96-107, dez. 2020. <https://doi.org/10.34630/tth.vi2.4703>. Disponível em: <https://parc.ipp.pt/index.php/trendshub/article/view/4703/2480>. Acesso em: 23 ago. 2022.

SILVA, Ricardo Freitas da. **“Agora eu vou cuidar de mim”**: avaliação do planejamento como fator de risco e de proteção para a aposentadoria de servidores públicos federais. 78f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/43993/>. Acesso em: 26 set. 2022.

SILVA, Rodrigo Cunha da. **A abordagem geracional como proposta à gestão de pessoas**. 178f. 2013. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/T.12.2013.tde-22012014-140459.

TOLBIZE, Anick. **Generational differences in the workplace**. 2008. Disponível em: [https://rtc.umn.edu/docs/2\\_18\\_Gen\\_diff\\_workplace.pdf](https://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf). Acesso em: 27 ago. 2022.

TWENGE, Jean M. **iGen**: por que as crianças superconectadas de hoje estão crescendo menos rebeldes, mais tolerantes, menos felizes e completamente despreparadas para a vida adulta. São Paulo: nVersos, 2018. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=Dc4HEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=TWENGE,+J.+M.+iGen:+Porque+a+s+crian%C3%A7as+superconectadas+de+hoje+est%C3%A3o+crescendo+menos+rebeldes,+mais+tolerantes,+menos+felizes+e+completamente+despreparadas+para+a+vida+adulta.+%5Bs.l.%5D+nVersos,+2020.&ots=5LmYa3m0Qm&sig=u9jW7u0gT8jmYPzYT1eQlAoTi8#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 27 ago. 2022.

WAZLAWICK, Raul Sidnei. Uma reflexão sobre a pesquisa em ciência da computação à luz da classificação das ciências e do método científico. **Revista de Sistemas de Informação da FSMA**, [S. l.], n. 6, p. 3-10, 2010. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/216546082\\_Uma\\_Reflexao\\_sobre\\_a\\_Pesquisa\\_em\\_Ciencia\\_da\\_Computacao\\_a\\_Luz\\_da\\_Classificacao\\_das\\_Ciencias\\_e\\_do\\_Metodo\\_Cientifico](https://www.researchgate.net/publication/216546082_Uma_Reflexao_sobre_a_Pesquisa_em_Ciencia_da_Computacao_a_Luz_da_Classificacao_das_Ciencias_e_do_Metodo_Cientifico). Acesso em: 24 abr. 2023.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: O nascimento de uma nova cultura**. São Paulo: Integrare Editora, 2010. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Gera%C3%A7%C3%A3o\\_Y/BMJ7DwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1](https://www.google.com.br/books/edition/Gera%C3%A7%C3%A3o_Y/BMJ7DwAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1). Acesso em: 06 jul. 2023.

DORSEY, Jason. **Zconomy: como a geração Z vai mudar o futuro dos negócios - e o que fazer diante disso**. Brasil: Agir, 2021. Disponível em: <https://www.google.com.br/books/edition/Zconomy/jctGEAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=Gera%C3%A7%C3%A3o+z&printsec=frontcover>. Acesso em: 06 jul. 2023.

EMMANUEL, Simone. **Geração Z: Quem São e Como Se Comportam**. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/543334183/Geracao-Z-Quem-sao-e-como-se-comportam-os-Simone-Emmanuel>. Acesso em: 6 jul. 2023.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO**

## 1) ANO DE NASCIMENTO

- 1985
- 1986
- 1987
- 1988
- 1989
- 1990
- 1991
- 1992
- 1993
- 1994
- 1995
- 1996
- 1997
- 1998
- 1999

## 2) SEXO

- Feminino Masculino

## 3) ESCOLARIDADE

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

## 4) POSSUI CONHECIMENTO FINANCEIRO OU ATUARIAL

- Sim Não

## 5) ESTADO CIVIL

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

## 6) QUANTIDADE DE FILHOS

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

7) POSSUI CONHECIMENTO DA PROVÁVEL IDADE DA SUA APOSENTADORIA MILITAR

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

8) POSSUI CONHECIMENTO DO NÚMERO DE MESES QUE JÁ CONTRIBUIU PARA A PREVIDÊNCIA MILITAR

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

9) POSSUI CONHECIMENTO DO PROVÁVEL VALOR DO SEU 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 Não sei

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

- Sim Não Não sei

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

- Sim Não Não sei

13) JÁ FEZ OU FAZ CONTRIBUIÇÕES PARA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR?  
(A previdência complementar possibilita ao trabalhador, facultativamente, acumular reservas).

- Nunca
- Ultimamente
- Às vezes
- Sempre

14) CONTRIBUIÇÕES PARA PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PODEM SER

DEDUZIDAS NO IMPOSTO DE RENDA?

Sim  Não  Não sei

15) JÁ ADQUIRIU CONTRATO DE SEGURO POR INVALIDEZ?

Sim  Não

16) QUANDO RECEBE RENDA EXTRA, POUPA PARA A APOSENTADORIA?

- Nunca
- Ultimamente
- Às vezes
- Sempre

## APÊNDICE B – TABELAS

Tabela 1 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Conhecimento mediano	1,89%	13,21%	15,09%
Conhecimento parcial	5,66%	35,85%	41,51%
Conhecimento total	9,43%	32,08%	41,51%
Pouco conhecimento	0,00%	1,89%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 2 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Conhecimento mediano	0,00%	0,00%	1,89%	3,77%	0,00%	0,00%	7,55%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	15,09%
Conhecimento parcial	0,00%	3,77%	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	7,55%	3,77%	5,66%	1,89%	15,09%	41,51%
Conhecimento total	1,89%	0,00%	7,55%	0,00%	1,89%	1,89%	1,89%	9,43%	3,77%	0,00%	13,21%	41,51%
Pouco conhecimento	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 3 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Completo	Superior Incompleto	Superior	Pós-graduação	Total Geral
Conhecimento mediano	3,77%	7,55%	0,00%		3,77%	15,09%
Conhecimento parcial	5,66%	3,77%	11,32%		20,75%	41,51%
Conhecimento total	0,00%	7,55%	3,77%		30,19%	41,51%
Pouco conhecimento	0,00%	1,89%	0,00%		0,00%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>		<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 4 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Conhecimento mediano	7,55%	7,55%	15,09%
Conhecimento parcial	28,30%	13,21%	41,51%
Conhecimento total	15,09%	26,42%	41,51%
Pouco conhecimento	1,89%	0,00%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 5 - Nível de conhecimento sobre a idade de aposentadoria militar/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a) Total			Solteiro (a)			Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum				
	Conhecimento mediano	3,77%	5,66%		1,89%	11,32%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%		
Conhecimento parcial	11,32%	7,55%	5,66%	24,53%	1,89%	1,89%	3,77%	3,77%	9,43%	13,21%	41,51%	
Conhecimento total	16,98%	7,55%	5,66%	30,19%	0,00%	1,89%	1,89%	1,89%	7,55%	9,43%	41,51%	
Pouco conhecimento	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 6 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Conhecimento mediano	0,00%	7,55%	7,55%
Conhecimento parcial	7,55%	30,19%	37,74%
Conhecimento total	3,77%	22,64%	26,42%
Nenhum conhecimento	0,00%	5,66%	5,66%
Pouco conhecimento	5,66%	16,98%	22,64%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 7 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Conhecimento mediano	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	3,77%	0,00%	0,00%	1,89%	7,55%
Conhecimento parcial	0,00%	3,77%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	5,66%	3,77%	3,77%	1,89%	15,09%	37,74%
Conhecimento total	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	3,77%	3,77%	3,77%	3,77%	0,00%	7,55%	26,42%
Nenhum conhecimento	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	5,66%
Pouco conhecimento	0,00%	0,00%	7,55%	3,77%	0,00%	0,00%	5,66%	1,89%	0,00%	0,00%	3,77%	22,64%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 8 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Escolaridade

Nível de conhecimento	de Ensino Médio	Ensino Completo	Superior	Ensino Incompleto	Superior	Pós-graduação	Total Geral
Conhecimento mediano	1,89%	0,00%		1,89%		3,77%	7,55%
Conhecimento parcial	0,00%	3,77%		9,43%		24,53%	37,74%
Conhecimento total	0,00%	3,77%		1,89%		20,75%	26,42%
Nenhum conhecimento	1,89%	1,89%		1,89%		0,00%	5,66%
Pouco conhecimento	5,66%	11,32%		0,00%		5,66%	22,64%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>		<b>15,09%</b>		<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 9 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Conhecimento mediano	5,66%	1,89%	7,55%
Conhecimento parcial	22,64%	15,09%	37,74%
Conhecimento total	5,66%	20,75%	26,42%
Nenhum conhecimento	5,66%	0,00%	5,66%
Pouco conhecimento	13,21%	9,43%	22,64%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 10 - Nível de conhecimento sobre o valor do benefício/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)		Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		
Conhecimento mediano	0,00%	5,66%	0,00%	5,66%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	7,55%
Conhecimento parcial	13,21%	3,77%	5,66%	22,64%	0,00%	1,89%	1,89%	5,66%	7,55%	13,21%	37,74%
Conhecimento total	11,32%	9,43%	0,00%	20,75%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	3,77%	3,77%	26,42%
Nenhum conhecimento	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	3,77%	5,66%
Pouco conhecimento	7,55%	1,89%	7,55%	16,98%	1,89%	0,00%	1,89%	1,89%	1,89%	3,77%	22,64%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 11 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Conhecimento mediano	1,89%	7,55%	9,43%
Conhecimento parcial	3,77%	15,09%	18,87%
Conhecimento total	11,32%	47,17%	58,49%
Pouco conhecimento	0,00%	13,21%	13,21%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 12 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Conhecimento mediano	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	0,00%	1,89%	9,43%
Conhecimento parcial	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	0,00%	0,00%	1,89%	11,32%	18,87%
Conhecimento total	1,89%	1,89%	5,66%	3,77%	1,89%	3,77%	9,43%	11,32%	5,66%	0,00%	13,21%	58,49%
Pouco conhecimento	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	3,77%	0,00%	3,77%	13,21%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 13 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-graduação	Total Geral
Conhecimento mediano	3,77%	3,77%	0,00%	1,89%	9,43%
Conhecimento parcial	1,89%	0,00%	3,77%	13,21%	18,87%
Conhecimento total	1,89%	15,09%	9,43%	32,08%	58,49%
Pouco conhecimento	1,89%	1,89%	1,89%	7,55%	13,21%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 14 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Conhecimento mediano	3,77%	5,66%	9,43%
Conhecimento parcial	15,09%	3,77%	18,87%
Conhecimento total	20,75%	37,74%	58,49%
Pouco conhecimento	13,21%	0,00%	13,21%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 15 - Número de meses/anos que já contribuiu/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)			Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum			
Conhecimento mediano	1,89%	3,77%	3,77%	9,43%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	9,43%
Conhecimento parcial	7,55%	1,89%	3,77%	13,21%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,66%	5,66%	5,66%	18,87%
Conhecimento total	18,87%	15,09%	5,66%	39,62%	0,00%	3,77%	3,77%	3,77%	11,32%	15,09%	15,09%	58,49%
Pouco conhecimento	3,77%	0,00%	1,89%	5,66%	1,89%	0,00%	1,89%	3,77%	1,89%	5,66%	5,66%	13,21%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>	

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 16 - Benefício igual ao último salário/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Não	5,66%	24,53%	30,19%
Não sei	5,66%	11,32%	16,98%
Sim	5,66%	47,17%	52,83%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 17 - Benefício igual ao último salário/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Não	1,89%	1,89%	5,66%	1,89%	0,00%	0,00%	3,77%	3,77%	1,89%	0,00%	9,43%	30,19%
Não sei	0,00%	1,89%	1,89%	3,77%	0,00%	0,00%	3,77%	0,00%	0,00%	0,00%	5,66%	16,98%
Sim	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	3,77%	3,77%	9,43%	9,43%	7,55%	1,89%	15,09%	52,83%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 18 - Benefício igual ao último salário/ Escolaridade

Nível de conhecimento	de Ensino Médio	Ensino Completo	Superior	Ensino Incompleto	Superior	Pós-graduação	Total Geral
Não	3,77%	0,00%		9,43%		16,98%	30,19%
Não sei	3,77%	5,66%		1,89%		5,66%	16,98%
Sim	1,89%	15,09%		3,77%		32,08%	52,83%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>		<b>15,09%</b>		<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 19 - Benefício igual ao último salário/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Não	18,87%	11,32%	30,19%
Não sei	7,55%	9,43%	16,98%
Sim	26,42%	26,42%	52,83%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 20 - Benefício igual ao último salário/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	de Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total		Separado (a) / Divorciado (a) Total		Separado (a) / Divorciado (a) Total		Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum		
Não	5,66%	5,66%	3,77%	15,09%	1,89%	0,00%	1,89%	3,77%	9,43%	13,21%	30,19%
Não sei	9,43%	0,00%	1,89%	11,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,66%	16,98%
Sim	16,98%	15,09%	9,43%	41,51%	0,00%	3,77%	3,77%	3,77%	3,77%	7,55%	52,83%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 21 - Idade diferente para homens e mulheres/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Não	7,55%	50,94%	58,49%
Não sei	0,00%	9,43%	9,43%
Sim	9,43%	22,64%	32,08%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 22 - Idade diferente para homens e mulheres/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Não	0,00%	0,00%	5,66%	0,00%	1,89%	1,89%	9,43%	11,32%	7,55%	1,89%	18,87%	58,49%
Não sei	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	9,43%
Sim	1,89%	3,77%	3,77%	3,77%	0,00%	1,89%	5,66%	1,89%	1,89%	0,00%	7,55%	32,08%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 23 - Idade diferente para homens e mulheres/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-graduação	Total Geral
Não	3,77%	7,55%	7,55%	39,62%	58,49%
Não sei	1,89%	3,77%	0,00%	3,77%	9,43%
Sim	3,77%	9,43%	7,55%	11,32%	32,08%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 24 - Idade diferente para homens e mulheres/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Não	32,08%	26,42%	58,49%
Não sei	5,66%	3,77%	9,43%
Sim	15,09%	16,98%	32,08%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 25 - Idade diferente para homens e mulheres/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)		Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		
Não	24,53%	16,98%	5,66%	47,17%	0,00%	1,89%	1,89%	3,77%	5,66%	9,43%	58,49%
Não sei	3,77%	1,89%	1,89%	7,55%	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	9,43%
Sim	3,77%	1,89%	7,55%	13,21%	0,00%	1,89%	1,89%	3,77%	13,21%	16,98%	32,08%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 26 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Não	9,43%	37,74%	47,17%
Não sei	5,66%	26,42%	32,08%
Sim	1,89%	18,87%	20,75%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 27 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral	
Não		1,89%	0,00%	5,66%	5,66%	1,89%	1,89%	5,66%	5,66%	7,55%	0,00%	11,32%	47,17%
Não sei		0,00%	3,77%	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	7,55%	3,77%	1,89%	1,89%	9,43%	32,08%
Sim		0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	1,89%	3,77%	3,77%	0,00%	0,00%	9,43%	20,75%
<b>Total Geral</b>		<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 28 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Escolaridade

Nível de conhecimento	de Ensino Médio	Ensino Completo	Superior	Ensino Incompleto	Superior	Pós-graduação	Total Geral
Não	5,66%	7,55%		5,66%		28,30%	47,17%
Não sei	1,89%	9,43%		9,43%		11,32%	32,08%
Sim	1,89%	3,77%		0,00%		15,09%	20,75%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>		<b>15,09%</b>		<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 29 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Finanças ou Atuarial

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Não	20,75%	26,42%	47,17%
Não sei	22,64%	9,43%	32,08%
Sim	9,43%	11,32%	20,75%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 30 - Benefício de pensão por morte é sempre vitalício/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)		Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		
Não	11,32%	11,32%	9,43%	32,08%	1,89%	3,77%	5,66%	5,66%	3,77%	9,43%	47,17%
Não sei	9,43%	3,77%	3,77%	16,98%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	13,21%	15,09%	32,08%
Sim	11,32%	5,66%	1,89%	18,87%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	20,75%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 31 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Às vezes	0,00%	11,32%	11,32%
Nunca	13,21%	66,04%	79,25%
Sempre	1,89%	5,66%	7,55%
Ultimamente	1,89%	0,00%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 32 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Às vezes	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	1,89%	0,00%	3,77%	11,32%
Nunca	0,00%	3,77%	7,55%	5,66%	3,77%	0,00%	16,98%	7,55%	5,66%	1,89%	26,42%	79,25%
Sempre	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	7,55%
Ultimamente	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 33 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Completo	Superior Incompleto	Superior	Pós-graduação	Total Geral
Às vezes	1,89%	1,89%	1,89%		5,66%	11,32%
Nunca	7,55%	18,87%	13,21%		39,62%	79,25%
Sempre	0,00%	0,00%	0,00%		7,55%	7,55%
Ultimamente	0,00%	0,00%	0,00%		1,89%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>		<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 34 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Às vezes	7,55%	3,77%	11,32%
Nunca	45,28%	33,96%	79,25%
Sempre	0,00%	7,55%	7,55%
Ultimamente	0,00%	1,89%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 35 - Já fez ou faz contribuições para previdência complementar/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)		Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum	1 Filho (a)	Nenhum
Às vezes	1,89%	5,66%	1,89%	9,43%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	11,32%
Nunca	28,30%	13,21%	13,21%	54,72%	1,89%	1,89%	3,77%	5,66%	15,09%	20,75%	79,25%
Sempre	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	3,77%	3,77%	7,55%
Ultimamente	1,89%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 36 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Não	3,77%	11,32%	15,09%
Não sei	9,43%	45,28%	54,72%
Sim	3,77%	26,42%	30,19%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 37 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Não	0,00%	0,00%	5,66%	1,89%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	5,66%	15,09%
Não sei	1,89%	3,77%	3,77%	1,89%	3,77%	0,00%	15,09%	3,77%	1,89%	1,89%	16,98%	54,72%
Sim	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	3,77%	1,89%	9,43%	5,66%	0,00%	7,55%	30,19%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 38 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-graduação	Total Geral
Não	1,89%	3,77%	3,77%	5,66%	15,09%
Não sei	5,66%	9,43%	9,43%	30,19%	54,72%
Sim	1,89%	7,55%	1,89%	18,87%	30,19%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 39 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Finanças ou Atuarial

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Não	5,66%	9,43%	15,09%
Não sei	33,96%	20,75%	54,72%
Sim	13,21%	16,98%	30,19%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 40 - Contribuições complementares deduzidas no imposto de renda/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)		Solteiro (a) Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		
Não	3,77%	3,77%	1,89%	9,43%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	1,89%	5,66%	15,09%
Não sei	15,09%	9,43%	9,43%	33,96%	1,89%	1,89%	3,77%	3,77%	13,21%	16,98%	54,72%
Sim	13,21%	7,55%	3,77%	24,53%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	3,77%	3,77%	30,19%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 41 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Não	15,09%	79,25%	94,34%
Sim	1,89%	3,77%	5,66%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 42 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Não	1,89%	3,77%	9,43%	5,66%	3,77%	3,77%	16,98%	11,32%	7,55%	1,89%	28,30%	94,34%
Sim	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	1,89%	5,66%
<b>Total Geral</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>9,43%</b>	<b>5,66%</b>	<b>3,77%</b>	<b>3,77%</b>	<b>16,98%</b>	<b>13,21%</b>	<b>9,43%</b>	<b>1,89%</b>	<b>30,19%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 43 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-graduação	Total Geral
Não	9,43%	20,75%	15,09%	49,06%	94,34%
Sim	0,00%	0,00%	0,00%	5,66%	5,66%
<b>Total Geral</b>	<b>9,43%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>54,72%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 44 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Não	50,94%	43,40%	94,34%
Sim	1,89%	3,77%	5,66%
<b>Total Geral</b>	<b>52,83%</b>	<b>47,17%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 45 - Já adquiriu contrato de seguro por invalidez/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável		Casado (a) / União estável Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Separado (a) / Divorciado (a) Total	Solteiro (a)		Solteiro (a) Total	Total Geral	
	de 1 (a)	Filho 2 (as)		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum			
Não	28,30%	18,87%	15,09%	62,26%	1,89%	3,77%	5,66%	7,55%	18,87%	26,42%	94,34%
Sim	3,77%	1,89%	0,00%	5,66%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,66%
<b>Total Geral</b>	<b>32,08%</b>	<b>20,75%</b>	<b>15,09%</b>	<b>67,92%</b>	<b>1,89%</b>	<b>3,77%</b>	<b>5,66%</b>	<b>7,55%</b>	<b>18,87%</b>	<b>26,42%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 46 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Sexo

Nível de conhecimento	Feminino	Masculino	Total Geral
Às vezes	5,66%	24,53%	30,19%
Nunca	7,55%	41,51%	49,06%
Sempre	3,77%	13,21%	16,98%
Ultimamente	0,00%	3,77%	3,77%
<b>Total Geral</b>	<b>16,98%</b>	<b>83,02%</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 47 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Idade

Nível de conhecimento	27	28	30	31	32	33	34	35	36	37	38	Total Geral
Às vezes	0,00%	1,89%	1,89%	3,77%	1,89%	0,00%	1,89%	1,89%	3,77%	1,89%	11,32%	30,19%
Nunca	0,00%	1,89%	5,66%	1,89%	1,89%	0,00%	13,21%	7,55%	3,77%	0,00%	13,21%	49,06%
Sempre	1,89%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	3,77%	1,89%	1,89%	1,89%	0,00%	3,77%	16,98%
Ultimamente	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,00%	1,89%	3,77%
Total Geral	1,89%	3,77%	9,43%	5,66%	3,77%	3,77%	16,98%	13,21%	9,43%	1,89%	30,19%	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 48 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Escolaridade

Nível de conhecimento	Ensino Médio	Ensino Superior Completo	Ensino Superior Incompleto	Pós-graduação	Total Geral
Às vezes	1,89%	3,77%	7,55%	16,98%	30,19%
Nunca	7,55%	15,09%	7,55%	18,87%	49,06%
Sempre	0,00%	1,89%	0,00%	15,09%	16,98%
Ultimamente	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	3,77%
Total Geral	9,43%	20,75%	15,09%	54,72%	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 49 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Finanças ou Atuaria

Nível de conhecimento	Não	Sim	Total Geral
Às vezes	18,87%	11,32%	30,19%
Nunca	32,08%	16,98%	49,06%
Sempre	0,00%	16,98%	16,98%
Ultimamente	1,89%	1,89%	3,77%
Total Geral	52,83%	47,17%	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora.

Tabela 50 - Quando recebe renda extra, poupa para a aposentadoria/ Estado civil e Filhos

Nível de conhecimento	Casado (a) / União estável			Total	Separado (a) / Divorciado (a)		Total	Solteiro (a)		Total	Total Geral
	1 Filho (a)	2 Filhos (as)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		1 Filho (a)	Nenhum		
Às vezes	9,43%	5,66%	5,66%	20,75%	1,89%	1,89%	3,77%	3,77%	1,89%	5,66%	30,19%
Nunca	13,21%	11,32%	9,43%	33,96%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%	11,32%	15,09%	49,06%
Sempre	7,55%	1,89%	0,00%	9,43%	0,00%	1,89%	1,89%	0,00%	5,66%	5,66%	16,98%
Ultimamente	1,89%	1,89%	0,00%	3,77%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,77%
Total Geral	32,08%	20,75%	15,09%	67,92%	1,89%	3,77%	5,66%	7,55%	18,87%	26,42%	100,00%

Fonte: Elaborado pela autora.