

Universidade de Brasília (UnB)  
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)  
Departamento de Ciências Contábeis e Atuárias (CCA)  
Bacharelado em Ciências Contábeis

Daniel Nepomuceno Nery

A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA PARA A GERAÇÃO DOS *MILLENNIALS*

Brasília

2019

Professora Doutora Márcia Abrahão Moura  
Reitora da Universidade de Brasília

Professor Doutor Eduardo Tadeu Vieira  
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Professor Doutor Paulo César de Melo Mendes  
Chefe do Departamento de Ciências Contábeis

Professora Doutora Danielle Montenegro Salamone Nunes  
Coordenadora de Graduação do curso de Ciências Contábeis - Diurno

Professor Mestre Elivânio Geraldo de Andrade  
Coordenador de Graduação do curso de Ciências Contábeis – Noturno



Daniel Nepomuceno Nery

A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA PARA A GERAÇÃO DOS *MILLENNIALS*

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) apresentado ao Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília, como requisito parcial à conclusão da disciplina Pesquisa em Ciências Contábeis e consequente obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora: Prof. Dra. Diana Vaz de Lima

Brasília

2019

*Eu dedico esse estudo para minha família.*

## AGRADECIMENTOS

Eu agradeço primeiramente aos meus pais, minha irmã, meus avós e à toda minha família, sem eles eu não sou nada, e também a todos aqueles que sempre me apoiaram em todos os momentos de minha vida, sou muito grato por todas essas pessoas que estiveram do meu lado e sempre acreditaram no meu potencial.

Agradeço à minha namorada por me apoiar durante esse longo tempo de dedicação e estudos, sempre com bastante amor e paciência.

Aos meus amigos, os quais me permitem reconhecer a união e a força de uma amizade verdadeira.

À minha orientadora Diana Vaz de Lima, por sempre ter me incentivado em todos os momentos desde as primeiras orientações, e por me mostrar a garra e a dedicação de uma professora, serei eternamente grato.

Ao professor Cláudio Miranda, da FEA-RP/USP, por sua orientação e colaboração na pesquisa.

À Universidade de Brasília, que me proporcionou momentos inesquecíveis e conhecimento que eu jamais teria imaginado adquirir e, principalmente, a todos os professores e funcionários da instituição, os quais sem eles, nada disso seria possível.

## A IMPORTÂNCIA DA PREVIDÊNCIA PARA A GERAÇÃO DOS *MILLENNIALS*

### RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar a importância da previdência para a geração dos *Millennials*. Este trabalho foi desenvolvido através de estudos sobre o Estado de Bem-Estar Social, a crise previdenciária no mundo e no Brasil, os *Millennials* e sua participação na pirâmide demográfica brasileira, além de estudos sobre a relação dessa geração com a Previdência. Para tratar a questão da pesquisa, foi efetuado estudo exploratório utilizando a abordagem *mixed-methods* sequencial (Mele; Belardinelli, 2018; Terrell, 2012), composta por quatro etapas: (i) identificação da faixa etária a ser atribuída aos *Millennials* e análise dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativos ao ano de 2010 e sua projeção para o ano de 2060; (ii) levantamento de hipóteses sobre o comportamento dos *Millennials* com relação à previdência, a partir de resultados de pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema; (iii) utilização da técnica de levantamento do tipo *Survey*, com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta *Lime Survey*®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil, sendo respondido por 931 pessoas; (iv) análise das respostas obtidas comparativamente às pesquisas nacionais e internacionais. Os achados do estudo mostram que em 2010 os *Millennials* representavam 35% da população brasileira, e a projeção mostra que para 2060 eles serão mais de 50 milhões de pessoas aptas a receberem os benefícios previdenciários. Com relação à previdência, os *Millennials* brasileiros se mostram mais preocupados com o tema e entendem a importância de terem um plano de previdência complementar do que as pesquisas internacionais apontam. Contudo, esses jovens possuem pouco conhecimento sobre suas finanças pessoais e não participam, em sua maioria, de um plano de previdência complementar, mas planejam fazer isso em um futuro próximo. Um achado adicional é que da mesma forma como os jovens de outros países, os *Millennials* brasileiros gostariam de receber informações mais duras e reais sobre as consequências de não começar a poupar cedo, e que poupariam mais se os planos de previdência permitissem que os recursos fossem utilizados sempre que necessário. Esses jovens ainda acreditam que os seus familiares aposentados têm melhores condições do que eles terão no futuro.

**Palavras-chave:** Previdência; *Millennials*; Aposentadoria; Jovens.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	5
2. DESENVOLVIMENTO .....	7
<b>2.1 Estado de Bem-Estar Social .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2 A Crise Previdenciária no Mundo e no Brasil.....</b>	<b>9</b>
<b>2.3 Os Millennials e sua Participação na Pirâmide Demográfica Brasileira ....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Os Millennials e a Previdência .....</b>	<b>15</b>
3. METODOLOGIA .....	17
<b>3.1 Desenho da Pesquisa .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Elaboração e Aplicação do Questionário .....</b>	<b>18</b>
<b>3.3 Hipóteses .....</b>	<b>19</b>
4. RESULTADOS.....	20
<b>4.1 Perfil dos Respondentes .....</b>	<b>20</b>
<b>4.2 Preocupação com a Aposentadoria .....</b>	<b>21</b>
<b>4.3 Resultados Comparados .....</b>	<b>25</b>
REFERÊNCIAS .....	37
APÊNDICE A – BASES E HIPÓTESES CONSIDERADAS .....	44
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO .....	47
APÊNDICE C – E-MAIL DE ENVIO DA SURVEY .....	50



## 1. INTRODUÇÃO

Surgido para atenuar as consequências da livre ação do mercado, o que se relacionaria com vicissitudes alheias ao controle dos indivíduos, como desemprego, doença e velhice, o Estado Bem-Estar Social, Estado-providência ou *Welfare State* se fortaleceu e progrediu como uma resposta natural e necessária à tendência do capital de acumulação e como um movimento para corrigir e compensar os efeitos da política econômica (Santos; Neto, 2010).

Apesar de proporcionar mecanismos de proteção social para garantir a cidadania dos indivíduos, o modelo do Estado do Bem-Estar Social entrou em crise nos anos de 1970, não só no Brasil como em todos os países que o adotaram como modelo de Estado (Forigo, 2003). Ao realizar um estudo sobre o *Welfare State, Crise e Gestão da Crise*, Draibe (1988) mostrou que nos anos de 1980 essa crise já trazia, em seu bojo, embriões do futuro, e que as medidas "anticrise" que estavam em curso, de diferentes matizes, determinariam em parte as condições mais ou menos propícias — do ponto de vista econômico, mas, sobretudo, social — da retomada posterior.

Com o passar dos anos a crise previdenciária só se agravou, principalmente nos países industrializados, os quais têm feito diversos esforços para o equilíbrio de seus sistemas previdenciários, principalmente com a adequação das projeções demográficas, a combinação de corte de despesas, e também, a tentativa de aumento das contribuições (Ferreira, 1997).

No Brasil, a crise das contas previdenciárias vem sendo anunciada desde a década de 1960 (Araújo Neto, 2013). Entre os problemas relacionados, estão o baixo crescimento das contribuições previdenciárias e o aumento das despesas com benefícios, tanto decorrentes do fraco desempenho da economia brasileira e do crescimento da demanda assistencial (Marques, Batich; Mendes, 2003) como da mudança da estrutura etária brasileira. Estudo realizado por Lima e Matias (2014) alerta que a dinâmica demográfica afetou as contas previdenciárias no passado, no presente e afetará de forma ainda mais significativa até o ano de 2030, sinalizando a premente necessidade de correções no modelo de financiamento atual do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) brasileiro.

Entre os mais atingidos por este cenário estão os jovens. Segundo Neri (2017), não existe atualmente questão econômica mais premente para a juventude do que a previdência. Para o pesquisador, está na hora de os jovens do novo milênio fazerem valer o seu tamanho, reformando o seu futuro. Também conhecidos como geração Y, os *Millennials* representam uma faixa demográfica da população mundial. Alguns estudiosos diferem sobre as datas

exatas, mas estima-se que essa geração representa os nascidos entre o período da década de 1980 até o começo dos anos 2000 (Viana, 2016).

De acordo com Rattner (2015), a geração dos *Millennials*, mesmo sendo a mais educada da história, está a caminho de se tornar menos próspera, pelo menos financeiramente, do que suas predecessoras. Para o pesquisador, essa geração enfrenta uma economia lenta, alta taxa de desemprego, salários estagnados e empréstimos estudantis que restringem sua capacidade de manter um estilo de vida razoável e salva para o futuro. Vistos como imediatistas e propensos a dar muita importância às realizações pessoais, esses jovens não têm o perfil investidor e nem de poupadores, o que muda sua concepção de segurança financeira para o futuro (Rattner, 2015). Dada essas características, os *Millennials* pensam pouco na aposentadoria ou em criar estabilidade financeira, o que pode resultar numa geração inteira sem renda na velhice (Dutra; Brêtas, 2018). Lynch (2008) e Brack e Kelly (2012) apresentam que a maioria dos *millennials* acredita que precisará encontrar sua própria independência financeira na aposentadoria.

Em 2010, o número de jovens brasileiros compreendidos na faixa dos *millennials* era de mais de 60 milhões de pessoas. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que em 2060 ainda haverá mais de 50 milhões de brasileiros nessa faixa de idade (IBGE, 2018). Na Proposta de Emenda à Constituição PEC nº 6/2019, que trata de mudanças no sistema previdenciário brasileiro, levanta-se a discussão sobre a necessidade de garantir a sua sustentabilidade e minimizar os custos para as futuras gerações, permitindo a construção de um novo modelo que fortaleça a poupança e o desenvolvimento no futuro. Para Gallo (2019), a reforma da previdência, representada pela PEC nº 6, a qual estabelece regras de transição e disposições transitórias, gerou nos *Millennials* brasileiros uma insegurança em relação ao futuro e, em alguns, quase a certeza de que não compensa poupar ou contribuir para a velhice (F. Gallo entrevista pessoal, 07 de abril de 2019).

Diante desse cenário, considerando que a crise previdenciária não se restringe ao âmbito local e integra um contexto mais amplo (Matijascic, 2012) e que de acordo com Brown (2018) os *millennials* são vistos como menos experientes financeiramente do que gerações anteriores quando se trata de poupar para a aposentadoria, o presente estudo tem como objetivo analisar a importância da previdência para a geração dos *millennials*.

Para tratar a questão da pesquisa, foi realizada revisão da literatura sobre o tema e analisados os dados do IBGE relativos ao ano de 2010 e sua projeção para o ano de 2060, evidenciando o número de homens e mulheres em cada faixa etária e sua proporção em

relação à população total, objetivando conhecer o tamanho e a proporção dos *millennials* na pirâmide demográfica da população brasileira. Em um segundo momento, foi realizada uma *survey* com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta *Lime Survey*®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil, com 931 respondentes. A seleção dos respondentes foi em bases abertas, com foco na faixa etária em que se encontra essa geração.

Além desta introdução, o presente estudo é composto de 5 seções. Na Seção 2, foi efetuada uma revisão da literatura sobre o Estado do Bem-Estar Social, a crise previdenciária no Brasil e no mundo e os estudos que tratam da relação dos *millennials* com a previdência. A metodologia utilizada no estudo é apresentada na Seção 3. Nas Seções 4 e 5 são apresentados, respectivamente, os resultados e as considerações finais do estudo, seguidas das referências utilizadas.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 Estado de Bem-Estar Social

O Estado de Bem-Estar Social, Estado Providência, Estado Intervencionista ou, em inglês, *Welfare State*, é um “Estado benfeitor que procura conciliar crescimento econômico com legitimidade da ordem social” (Laurell, 1997). Esse Estado se situa no período após a Segunda Guerra Mundial, onde, segundo Draibe e Henrique (1988), houve grande crescimento econômico, aliado a expansão de programas e sistemas de Bem-Estar social.

Navarro (1995) relaciona o Estado do Bem-estar Social com os meios de produção, com a segunda onda de reformas depois da Segunda Guerra Mundial, e explica que as reformas ocorridas nesse período envolviam, principalmente, a ocupação das fábricas. O autor esclarece que na ocasião o direito da classe de capitalista sobre os meios de produção passou então a ser questionado, e graças à escassez generalizada de mão-de-obra no pós-guerra e aos elementos de previdência social provido pela rede social criada pelo Estado de Bem-Estar, essas reformas tornaram-se possíveis.

Para Esping-Andersen (1994), o *Welfare State* significou mais do que o incremento das políticas sociais no mundo industrial desenvolvido, em que apresentou um esforço de reconstrução econômica, moral e política. Rosanvallon (1997) e Cardoso (2001) comentam que as origens do Estado-providência devem ser vistas à partir de um processo histórico de transformação de um Estado-protetor em um Estado-providência com determinado padrão de desenvolvimento econômico e social. Para Esping-Andersen (1994), citado por Santos (2004),

a tipologia para a compreensão do Estado de Bem-Estar é dividida, durante o seu desenvolvimento, em três modelos diferentes: liberal, conservador ou corporativista e sócio-democrata:

- i. *modelo liberal*: predomínio dos benefícios proporcionais mediante a comprovação de carência, com o foco na destinação dos benefícios a clientes de baixa renda, mantido em um nível mínimo, afim de não desestimular a participação do cidadão no mercado de trabalho. Nesse modelo os direitos sociais são limitados e os países que o enquadram são: os Estados Unidos, o Canadá e a Austrália;
- ii. *modelo conservador ou corporativista*: os direitos sociais nunca são contestados de maneira sistemática e o mercado não é visto como o único responsável pela provisão do Bem-Estar social. Os países que se enquadram nesse modelo são aqueles que tiveram fortes influências da Igreja Católica, respaldados na preservação dos valores tradicionais da família. Enquadram-se nesse modelo os países da Europa Central como Alemanha, França, Itália e Áustria;
- iii. *modelo social-democrata*: caracterizado pela predominância de princípios universais na provisão pública e pela extensão da desmercadorização proporcionada pelos direitos sociais às novas classes médias. Esse regime evita o dualismo entre mercado e Estado, à partir do reconhecimento da social-democracia nas reformas sociais dos países que estão nesse modelo, buscando promover a igualdade em elevados padrões. Este modelo se estabeleceu em países como a Suécia, Noruega e Dinamarca.

Na visão de Novello (1995), existe a necessidade de se resolver a discussão sobre qual proporção de Estado e de mercado o sistema econômico e a sociedade precisam alinhar demandas de eficiência, liberdade, descontração e mercado em harmonia com outro grupo de demandas (equidade, desenvolvimento social, bem-estar coletivo e justiça). Almeida (1997) apresenta, contudo, que existe um alto grau de complexidade e grandes desafios ao Estado de Bem-Estar social, e que “seria impossível para o Estado definir necessidade, identificar desejos da população e estipular qualificações de serviços que poderiam ser supridos por meios que estão disponíveis de várias formas nas sociedades modernas complexas”.

Um fato a ser considerado foi o avanço das correntes liberais e conservadoras, em fins da década de 1970, as quais eram contra a presença mais abrangente do Estado nas esferas

sociais e econômicas, além da crítica à estrutura da seguridade social. Diante da grave crise econômica, as correntes liberais acreditavam que o Estado era o grande vilão da crise, inclusive, acusavam que a crise do *Welfare State* causava a crise econômica (Gomes, 2006). Draibe e Henrique (1988) já traziam que a relação entre a crise econômica da época e os gastos sociais tinha como partida a diminuição de receitas e/ou das contribuições sociais, causadas pela redução da atividade econômica, por pressões do desemprego recente e a do crescimento inflacionário, os quais elevam os custos e despesas sociais.

Para Fiori (1997), a vitória política das ideias neoconservadoras, as quais se espalharam por todo o mundo a partir do eixo anglo-saxão, modificaram os Estados de Bem-Estar social, diminuindo a sua expansão e promovendo cortes nos programas de integração de rendas, o que reduziu o número de seus programas, fato que atingiu diretamente as populações mais pobres.

A crise do *Welfare State* aconteceu, então, de forma lenta e gradativa, à medida que as reformas neoliberais estavam pautadas de encorajar responsabilidade pessoal ou coletiva pela própria auto assistência feita pelo mercado. Alguns acontecimentos marcaram essas reformas, como: a “remercantilização” da força de trabalho, a contenção ou desmontagem dos sindicatos, a desregulação dos mercados de trabalho e a privatização de vários serviços sociais, este ultimo acontecimento é tendência na maioria dos países, além da segmentação das atividades de *welfare*.

Os jovens e suas famílias serão bastante prejudicados diante dessa crise, e acabe a eles saber administrar os diversos riscos relacionados às problematizações do *Welfare State*, buscando mais conhecimento sobre os seus direitos com maior reponsabilidade sobre as novas articulações de risco.

## **2.2 A Crise Previdenciária no Mundo e no Brasil**

Em artigo publicado nos anos de 1990, o economista-chefe da Divisão de Pobreza e Recursos Humanos do Departamento de Pesquisa de Políticas do Banco Mundial já alertava sobre a necessidade de os sistemas de governos nacionais pensarem em amplas reformas previdenciárias, concluindo que os governos atenderiam melhor a essas necessidades se recorressem a instrumentos múltiplos, ou “pilares”, para exercer a redistribuição, poupança e seguro nos programas de amparo à velhice (James , 1995).

A ideia era de que de um lado haveria um instrumento compulsório capaz de se financiar com seus próprios recursos e com responsabilidade direta sobre as poupanças,

gerido pela iniciativa privada; e de outro, um instrumento gerido pelo governo com o objetivo de diminuir a pobreza entre os idosos, havendo planos de aposentadoria e poupança, voluntários a quem desejasse maior proteção, este último seria financiado através de impostos (James, 1995).

Países como Alemanha, França, Japão e Estados Unidos vêm elegendo ajustes paramétricos na fórmula de cálculo e nos critérios de elegibilidade para acessar os benefícios previdenciários, diferentemente de países como a Suécia, Itália e Polônia, que têm optado por realizar reformas estruturais (Ferreira, 2007). Um terceiro bloco de países - como a Austrália e Cingapura, têm feito uso de soluções mais abrangentes, com sistemas de contribuição definida e capitalizados, privados. Esses países, segundo o pesquisador, são baseados em um pilar básico, com um sistema de impostos gerais, cujo foco não são os idosos, mas sim os mais pobres.

Um caso peculiar é o do Reino Unido, em que são reunidos aspectos de reforma paramétrica de seu sistema de repartição e elementos importantes de privatização. Ferreira (2007) ressalta que dentre os avanços do modelo inglês estão as iniciativas adotadas para reduzir as resistências políticas de grupos mais afetados, por meio do anúncio antecipado de futuras mudanças, e a relevante participação dos trabalhadores na segunda geração de reformas no país.

No Brasil, a análise da crise da década de 1980 se baseava no discurso da falência e da incapacidade da previdência pública em cumprir com compromissos futuros, relacionados com as mudanças demográficas mundiais, como o aumento da expectativa de vida e envelhecimento populacional, com aumento do salário mínimo e do valor médio dos benefícios previdenciários, aposentadoria precoce, e com a elevação de gastos fiscais e administrativos (Gentil, 2007).

Ao compor um dos três pilares da Seguridade Social, composta pela saúde, Previdência e Assistência Social, o sistema previdenciário brasileiro tem o papel fundamental de garantir a segurança dos trabalhadores inativos, a mesma é considerada um direito social, com extrema importância sobre o desenvolvimento humano e para a economia dos municípios (França, 2011). Em face ao envelhecimento populacional, decorrente de melhorias sociais e da evolução da medicina, e da redução da natalidade, tendência demográfica característica das últimas gerações, ocorreu a necessidade de mudanças estruturais na sociedade e no papel estatal diante desses fatos.

De acordo com Cordeiro (2006), diante desses acontecimentos, surge a Previdência Social como um bem público, garantindo independência e dignidade aos idosos beneficiários, formando a poupança interna da nação, além de influenciar diretamente nos comportamentos econômicos da população. Atuando no chamado regime de repartição simples, a previdência social brasileira, assim como diversos países ocidentais, por exemplo, Estados Unidos, Alemanha e França, a lógica do sistema é a de que os trabalhadores ativos de hoje pagam pelos inativos de hoje, na esperança de que as novas gerações contribuam para quando esses trabalhadores de hoje virarem os inativos no futuro. O que diferencia o sistema brasileiro de outros, é a questão do limite de intervenção do Estado sobre o sistema previdenciário e os seus reflexos sobre as decisões de poupança e investimento das famílias (Oliveira, Beltrão e Ferreira, 1997).

Ao caracterizar o regime brasileiro, França (2011) ressalta problema da desigualdade na distribuição de renda, ainda bastante presente no atual regime previdenciário, afetando diretamente o crescimento econômico, e faz um alerta para a importância da geração de renda, emprego e inclusão previdenciária para as mais populações mais pobres. Diante das várias críticas em relação à previdência, Sherman (2000, como citado em Cordeiro, 2006) relata são diversos os argumentos os quais sustentam que a previdência é o grande impulsionador da crise econômica da maioria dos países industrializados, o pesquisador aponta as razões que sustentam essa afirmação, com destaque para a má gestão dos recursos públicos, altas taxas previdenciárias e o aumento da dívida previdenciária oculta, entre outros motivos.

Essas crises previdenciárias afetam, sobretudo, as gerações mais jovens, como explica Bojanini em Agência EFE (2019), citando uma das principais causas da crise das aposentadorias no mundo, a “solidariedade intergeracional”, em que “as contribuições feitas pela geração que está trabalhando são retiradas para pagar as aposentadorias da geração que está aposentando, portanto, o problema será maior para essas futuras gerações”. O autor ainda complementa dizendo que o déficit previdenciário pode levar a falência de qualquer país, sendo necessárias reformas com o objetivo de oferecer pensões capazes de garantir uma vida mais digna para as pessoas e a sustentabilidade do ponto de vista fiscal.

Estudo realizado por Ghilarducci (2018) tendo como base 58 países durante 30 anos mostrou que as nações mais generosas com os mais velhos também são mais generosas com os mais novos, ou seja, os países que tomam a decisão política de melhorar as vidas dos idosos também o fazem com os jovens. Contudo, essa não é uma realidade naqueles países com crises previdenciárias mais complexas. Mitchell (2018), ao citar o caso dos Estados

Unidos, revela que os trabalhadores mais jovens no país enfrentam retornos mais baixos, ou até negativos da Previdência Social em comparação com os trabalhadores mais velhos.

De um lado, as propostas de reforma da previdência devem se basear no equilíbrio financeiro do sistema, e de outro, seguem a tendência mundial de proteção social aos grupos menos favorecidos. Neri (2017) aborda como os problemas previdenciários podem prejudicar profundamente os jovens do novo milênio, nascidos até a virada do século, e faz um alerta aos jovens para se prepararem e reformarem o seu futuro, criticando a resistência em relação às reformas, como também, destacando os princípios que devem ser observados em cada uma delas. A economista completa o seu discurso com a seguinte indagação: “Se não avançarmos na Reforma da Previdência, vamos cair numa estagnação secular”.

### 2.3 Os Millennials e sua Participação na Pirâmide Demográfica Brasileira

Os estudos sobre gerações, apesar de apresentarem certas divergências entre os seus respectivos períodos de abrangência, buscam diferencia-las não apenas pelo período de nascimento e idade cronológica, mas pelos fatos e experiências que, desde muito cedo, determinaram seus valores e concepções de vida (Zemke, 2008; Batista, 2010; Santos, 2018). Esses pesquisadores apresentam quatro grupos de gerações: veteranos (nascidos entre 1922-1943), *baby boomers* (nascidos entre 1943-1960), Geração X (nascidos entre 1960-1978), e Geração Y (nascidos após 1980). Há ainda os nascidos ao final da década de 1990, conhecidos como Geração Z (Kämpf, 2011). A Figura apresenta o histórico das gerações.

## O HISTÓRICO DAS GERAÇÕES

O contexto histórico da criação de cada geração influencia seu comportamento e sua forma de consumir

<b>BABY BOOMERS</b> (de 1940 a 1959)	<b>GERAÇÃO X</b> (de 1960 a 1979)	<b>GERAÇÃO Y OU MILLENNIALS</b> (de 1980 a 1994)	<b>GERAÇÃO Z</b> (de 1995 a 2010)
<b>Contexto</b> Pós-guerra. No Brasil, ditadura e repressão	<b>Contexto</b> Transição política, hegemonia do capitalismo e meritocracia	<b>Contexto</b> Globalização, estabilidade econômica e surgimento da internet	<b>Contexto</b> Mobilidade e múltiplas realidades, redes sociais, nativos digitais
<b>Comportamento</b> Idealistas, revolucionários e coletivos	<b>Comportamento</b> Materialistas, competitivos, e individualistas	<b>Comportamento</b> Abstratos, questionadores e globais	<b>Comportamento</b> Identidade fluida, realistas e ativistas ponderados
<b>Consumo</b> Ideológico, vinil, cinema e música	<b>Consumo</b> Consumo do status, marcas, carros e artigos de luxo	<b>Consumo</b> Preferem experiências, festivais, viagens	<b>Consumo</b> Consumo da verdade, singularidade, acesso e ética

**Figura 1 - Histórico de gerações**

Fonte: Revista Exame (2017).



Segundo Cara (2008) citado por Batista (2010), o termo Geração Y, foco do presente estudo, apareceu pela primeira vez no periódico *Advertising Age*, agosto de 1993. Alguns estudiosos também definem essa geração como “*Geração Digital*” (Tapscott, 1999), “*Generation We*” (Greenbergh e Weber, 2008) e “*Geração Y*” (Motta; Calliari, 2012; Borges (2014); Valente, 2011). Já o termo “*Millennials*”, foi criado pelos pesquisadores norte-americanos Neil Howe e William Strauss (2000), na obra “*Millennials rising: the next great generation*”, para se referir aos nascidos nessa geração.

Embora na Figura 1 reporte a Geração Y como os nascidos entre 1980 a 1994, não existe um consenso na literatura sobre esse (Carvalho, 2017; Tomaz, 2013; Howe; Strauss, 2000). Para fins deste estudo, será considerado o período de 1981 a 2000, para equalizar o período de segregação da estrutura etária utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do Brasil (IBGE) e para classificar os respondentes da pesquisa, cujos dados serão analisados neste estudo.

Segundo Borges (2017), os *millennials* têm mais facilidade de adotar tecnologias e lidam melhor com os riscos. Para Glass (2007), a aproximação desses jovens com a tecnologia permitiu que esses indivíduos sejam reconhecidos como os “primeiros adaptadores”. Valente (2011) comenta embora diversos autores tratem os *millennials* de forma diferente, alguns os classificam como individualistas, tecnológicos e mais adeptos às diversidades. Almeida (2018) destaca que existe uma grande preocupação com a questão do imediatismo dessa geração, que carrega “uma grande vontade de fazer o que os pais não fizeram”, como, por exemplo, viajar, fazer cursos e não necessariamente investir na compra de um bem, como carros ou imóveis.

No Brasil, os *Millennials* ocupam uma parte expressiva da estrutura etária. Considerando no ano de 2010 os brasileiros nascidos entre 1981 a 2000, portanto na faixa entre 10 e 29 anos, verificou-se essa geração representava aproximadamente 69 milhões de pessoas, cerca de 35% do total da população brasileira, sendo 34.837.145 homens e 34.590.134 mulheres (Gráfico 1).

**Gráfico 1- Participação dos Millennials na pirâmide etária do Brasil em 2010**

Homens	Homens	Idade	Mulheres	Mulheres
0,1%	155.814	90+	299.377	0,2%
0,2%	314.944	85-89	515.585	0,3%
0,3%	677.628	80-84	1.011.816	0,5%
0,6%	1.105.206	75-79	1.492.784	0,8%
0,9%	1.689.818	70-74	2.102.224	1,1%
1,2%	2.253.998	65-69	2.651.990	1,4%
1,6%	3.081.961	60-64	3.514.780	1,8%
2,0%	3.954.821	55-59	4.432.743	2,3%
2,5%	4.900.002	50-54	5.376.771	2,8%
3,0%	5.768.516	45-49	6.223.923	3,2%
3,3%	6.405.478	40-44	6.778.692	3,5%
3,5%	6.857.527	35-39	7.217.581	3,7%
4,0%	7.821.287	30-34	8.134.662	4,2%
4,4%	8.574.606	25-29	8.759.504	4,5%
4,5%	8.746.116	20-24	8.730.663	4,5%
4,5%	8.673.836	15-19	8.545.250	4,4%
4,5%	8.842.587	10-14	8.554.717	4,4%
4,2%	8.094.637	5-9	7.770.558	4,0%
3,9%	7.594.516	0-4	7.263.764	3,7%
<b>Millennials (10-29 anos) no Brasil em 2010:</b>		<b>69.427.279</b>		
<b>Total da População Brasileira em 2010:</b>		<b>194.890.682</b>		
<b>% de Millennials no Brasil em 2010:</b>		<b>35,62%</b>		

Fonte: elaboração própria a partir do censo de 2010 do IBGE/Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica.

Na análise dos dados projetados para o ano de 2060, último ano de projeção feito pelo IBGE e época mais próxima à idade de aposentadoria dessa geração, os *Millennials* ainda ocuparão uma parcela expressiva da população brasileira, com aproximadamente 54 milhões de indivíduos (faixa entre 60 e 79 anos), representando, aproximadamente, 54 milhões de pessoas, cerca de 23% do total da população brasileira, com 25.378.700 homens e 28.996.251 mulheres (Gráfico 2).

**Gráfico 2- Projeção da participação dos Millennials na pirâmide etária do Brasil em 2060**

Homens	Homens	Idade	Mulheres	Mulheres
0,7%	1.600.637	90+	3.482.771	1,5%
0,9%	2.076.107	85-89	3.358.671	1,5%
1,6%	3.549.148	80-84	5.018.661	2,2%
2,2%	5.066.803	75-79	6.445.168	2,8%
2,7%	6.124.121	70-74	7.171.363	3,1%
3,0%	6.767.303	65-69	7.521.177	3,3%
3,3%	7.420.473	60-64	7.858.543	3,4%
3,1%	7.154.556	55-59	7.340.157	3,2%
3,0%	6.946.162	50-54	6.984.373	3,1%
3,1%	7.050.917	45-49	6.990.866	3,1%
3,2%	7.199.896	40-44	7.073.965	3,1%
3,1%	7.086.207	35-39	6.915.100	3,0%
3,0%	6.803.583	30-34	6.600.995	2,9%
2,9%	6.523.112	25-29	6.294.775	2,8%
2,8%	6.289.218	20-24	6.036.629	2,6%
2,7%	6.103.630	15-19	5.833.479	2,6%
2,6%	5.936.671	10-14	5.663.861	2,5%
2,5%	5.744.493	5-9	5.478.538	2,4%
2,4%	5.515.605	0-4	5.258.613	2,3%
<b>Millennials (60-79 anos) no Brasil em 2060:</b>		<b>54.374.951</b>		
<b>Total da População Brasileira em 2060:</b>		<b>228.286.347</b>		
<b>% de Millennials no Brasil em 2060:</b>		<b>23,82%</b>		

Fonte: elaboração própria a partir de dados do IBGE/Diretoria de Pesquisas. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Gerência de Estudos e Análises da Dinâmica Demográfica. Projeção da população do

Brasil e Unidades da Federação por sexo e idade para o período 2010-2060.

Como se pode observar, houve baixa redução da porcentagem de *millennials* em 2060 comparativamente a 2010. Em 2060, serão quase 25 milhões de homens e 28 milhões de mulheres aptos a se aposentarem mantidas as regras atuais para concessão de benefício previdenciário, o que pode ser explicado pelo crescente aumento da expectativa de vida da população brasileira (Camargos; Gonzaga, 2015). Outro destaque refere-se ao fato de as mulheres serem a maioria dos *Millennials* em 2060, o que também pode ser explicado, segundo a Organização Mundial da Saúde, pelo fato de a expectativa de vida das mulheres ser maior do que a expectativa de vida dos homens (ONU Brasil, 2019).

#### **2.4 Os *Millennials* e a Previdência**

Segundo Motta e Calliari (2012), a geração dos *Milennnials* é a mais volumosa da história, que atualmente ocupam as universidades e começam a ocupar posições hierárquicas importantes no quadro hierárquico das empresas. Esses jovens de hoje serão os idosos no futuro, e deverão estar preparados para a aposentadoria. Miranda, Mendes e Silva (2016) comentam em 2010 existiam 39 idosos para cada grupo de 100 jovens, em 2040, estima-se, haverá 153 idosos para cada 100 jovens.

Rattner (2015) explica que a geração dos *Millennials* precisa planejar o seu futuro, apesar de estarem diante de um cenário atual com uma economia lenta, desemprego elevado e empréstimos estudantis que restringem sua capacidade de manter um bom estilo de vida e poupar para sua aposentadoria. A longo prazo, esses jovens podem sofrer com encargos financeiros relacionados ao aumento de pagamentos da dívida federal e aumento dos gastos com Previdência e saúde, ameaçando o recebimento de seus benefícios prometidos quando se tornarem inativos.

Em vários países, existe certa preocupação dos jovens quanto ao mercado de trabalho, diante das mudanças demográficas ocorridas na maioria desses países, na medida em que, as pessoas mais velhas estão demorando mais para se aposentar e estão ocupando os seus cargos por mais tempo. e em relação a aposentadoria das novas gerações, que poderá ser prejudicada diante do envelhecimento populacional (Gruber, Miligan e Wise, 2009).

Pesquisa feita pelo *Bank of New York Mellon* mostra que o comportamento dos *Millennials* em relação à aposentadoria afetou as instituições financeiras, que ainda não conseguem dialogar com essa geração quando o assunto é poupar dinheiro, lidar com taxas e

se programar para a aposentadoria. A pesquisa apresenta que 51% dos *Millennials* ainda recorrem aos pais na hora de pedir conselhos financeiros, enquanto no Brasil, por exemplo, 62% não sabem como funciona a previdência (BNY Mellon, 2015).

Ainda de acordo com o estudo, cerca de 66% dos *Millennials* trabalhadores não possuem reservas para a sua aposentadoria, enquanto esse número é ainda maior para os latinos, chegando em torno de 83% dos *Millennials* trabalhadores (BNY Mellon, 2015). Uma explicação apresentada é de que os *Millennials* são muito temporais, pensam muito no agora e deixam o futuro para depois, resultando em uma geração de milhares de pessoas que não poupam, não investem e não pensam na aposentadoria como deveriam (F. Gallo, entrevista pessoal, 17 de setembro de 2018).

Borges (2014) destaca que entre os pontos-chaves para o comportamento não poupador dos *Millennials* está na falta de educação financeira nos ambientes de ensino e nos seus próprios trabalhos. Essa constatação é feita pelo *Mellon*, cuja pesquisa mostra que mais da metade da Geração Y não recebe informações sobre previdência no local de trabalho e a grande maioria deles quer receber informações mais duras sobre os desafios que vão enfrentar na aposentadoria (BNY Mellon, 2015).

No caso do Brasil, o relatório do BNY Mellon enfatiza que, comparativamente a outros países, os jovens têm ainda menor probabilidade de serem contatados por seu empregador / escola em relação à poupança de longo prazo do que em outros países da pesquisa, e que metade deles não recebe nenhuma informação ou orientação sobre essas questões. Ainda segundo o relatório, apesar de algumas iniciativas estarem em vigor, elas não são suficientes e não penetram em todas as camadas sociais, o que representa uma enorme oportunidade para bancos, seguradoras e outras instituições desenvolverem planejamento financeiro e conscientização localmente (BNY Mellon, 2015).

Ribeiro e Gonsalves (2016) comentam que o sistema previdenciário brasileiro não garante um benefício de aposentadoria suficiente para manter o mesmo padrão de vida do indivíduo após o término da sua atividade laboral, o que ocasionaria na procura por alternativas capazes de gerar uma boa renda para o período de inatividade, como a previdência complementar, atuando com captação de renda capaz de gerar benefícios maiores que os oferecidos pelo Estado.

Bochi (2019) comenta sobre a necessidade de as pessoas mais velhas orientarem os jovens sobre a dificuldade de se enfrentar a sua inatividade com uma baixa aposentadoria, alertando-os sobre a importância de planejar para esse período. Na visão do pesquisador, o

planejamento previdenciário é fundamental para o jovem, que pode precisar bastante desse recurso no futuro, ou também no presente.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 Desenho da Pesquisa

Para analisar a importância da previdência para a geração dos *Millennials*, foi efetuado estudo exploratório utilizando a abordagem de métodos mistos sequencial (Mele; Belardinelli, 2018; Terrell, 2012), composta por quatro etapas:

- i. identificação da faixa etária a ser atribuída aos *Millennials* a partir da revisão da literatura e análise dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativos ao ano de 2010 e sua projeção para o ano de 2060, evidenciando o número de homens e mulheres em cada faixa etária e sua proporção em relação à população total, objetivando conhecer o tamanho e a proporção dos *Millennials* na pirâmide demográfica da população brasileira.
- ii. levantamento de hipóteses sobre o comportamento das pessoas, especialmente dos *Millennials*, com relação à previdência, a partir de resultados de pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema (Apêndice A), visando elaborar as perguntas do questionário estruturado a ser aplicado (Apêndice B);
- iii. utilização da técnica de levantamento do tipo *Survey*, com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta *Lime Survey*®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil (Apêndice C). A seleção dos respondentes foi em bases abertas, com foco na faixa etária em que se encontra essa geração;
- iv. análise das respostas obtidas comparativamente às pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema, com destaque para a geração dos *Millennials*.

### 3.2 Elaboração e Aplicação do Questionário

Foram formuladas 21 perguntas, divididas em duas partes: (i) perfil do respondente; e (ii) preocupação com o tema aposentadoria. A primeira parte do questionário – perfil do respondente, foi composta por seis perguntas: gênero, ano de nascimento, grau de escolaridade, área de formação, estado de residência e a ocupação do indivíduo. Na segunda parte – preocupação com o tema aposentadoria - foram feitas 15 perguntas relacionadas ao entendimento/conhecimento dos respondentes sobre o tema. As perguntas 14, 15 e 16 foram condicionais às respostas da pergunta 13. Nas duas últimas perguntas (20 e 21), o respondente foi solicitado, facultativamente, a deixar algum comentário sobre o assunto previdência e e-mail, caso desejasse receber os resultados da pesquisa.

Para as respostas, foi utilizada a *escala Likert* ou *escala de Likert*®, que é a escala mais usada em pesquisas de opinião, que permite maior praticidade para redigir e analisar os dados (McClelland, 1976). Ao responderem ao questionário, os respondentes deviam especificar seu nível de concordância selecionando uma das afirmações apresentadas (concordo fortemente, concordo, não concordo nem discordo, discordo e discordo fortemente).

Para reduzir eventuais problemas e dúvidas que poderiam surgir durante a aplicação do questionário e saber a necessidade do tempo a ser gasto (Chagas, 2000), foi realizado um pré-teste com 40 pessoas entre os dias 13 e 15 de maio de 2019, cujo grupo foi composto por três diferentes perfis: a) pesquisadores e docentes da área de negócios; b) grupo de pessoas não ligadas à academia, com idade na faixa de 50 anos; e, c) alunos de Contabilidade e de Economia Empresarial e Controladoria (ECEC) da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FEARP/USP). A partir dos resultados do pré-teste, foram efetuados ajustes ortográficos e incluídas expressões para deixar mais claro que a pesquisa se referia à previdência pessoal das pessoas.

A disponibilização eletrônica do questionário foi efetuada logo após o pré-teste, mediante encaminhamento de questionário via e-mail por meio da ferramenta *Lime Survey*® (<https://www.limesurvey.org/>). Foram encaminhadas duas ondas de envio, uma entre os dias 21 e 22 de maio e outra entre os dias 28 e 29 de maio, para um contingente de aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil. O questionário ficou disponível no período de 21 de maio a 3 de junho de 2019. Um ponto a ser considerado, é o fato de que os email-s da população com baixa escolaridade nem sempre estão presentes de

forma aberta na internet. Já a população que tem acesso ao ensino superior, passa a ter seus dados evidenciados pelos mais variados motivos, como eventos, atividades culturais e de trabalho voluntário por exemplo. Dessa forma, o levantamento de e-mails para esta pesquisa, foi desenvolvido a partir de buscas pelos mecanismos de busca, como Google e Bing, por eventos acadêmicos e culturais que disponibilizassem e-mails. Como exemplo pode-se citar os canais de congressos, organizações não governamentais como o Retract, entre outros.

### 3.3 Hipóteses

À partir de resultados de pesquisas nacionais e internacionais que abordam questões sobre Previdência, e também, a relação dos *Millennials* com questões previdenciárias, foram elaboradas 10 hipóteses (Apêndice A), as quais seriam confirmadas ou não de acordo com os resultados contidos no presente estudo. São elas:

**H<sub>1</sub>:** Os Millennials pouco se preocupam sobre a sua aposentadoria.

**H<sub>2</sub>:** Os Millennials conhecem pouco sobre as suas próprias finanças

**H<sub>3</sub>:** Os Millennials não recebem qualquer informação sobre assuntos financeiros por meio de seu trabalho ou instituição de ensino.

**H<sub>4</sub>:** Os Millennials preferem receber informações mais duras e reais sobre quais as consequências de não começar a poupar cedo.

**H<sub>5</sub>:** A maioria da população brasileira contribui para o sistema de previdência obrigatório (INSS ou regime próprio).

**H<sub>6</sub>:** Os Millennials entendem a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo, como por exemplo, a Previdência Complementar.

**H<sub>7</sub>-** Poucos Millennials participam ou tem interesse em participar de um Plano de Previdência Complementar em um futuro próximo.

**H<sub>8</sub>-** Os Millennials poupariam mais dinheiro para a aposentadoria se eles pudessem usar os recursos de sua aposentadoria sempre que houvesse necessidade.

**H<sub>9</sub>-** Os Millennials acreditam que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro.

**H<sub>10</sub>-** Os Millennials acreditam que os seus familiares aposentados têm melhores condições em sua aposentadoria do que terão em seus futuros.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos Respondentes

Dentre os 931 respondentes do questionário, a maioria é do sexo feminino (57,6%) e se encontra na faixa de idade correspondente aos *Millennials*, definidos na pesquisa como os nascidos entre os anos de 1981 a 2000 de acordo com a análise das faixas etárias do IBGE, com idade entre 19 e 38 anos (76,8%). Com relação à escolaridade, a maioria possui formação de mestrado/doutorado completo ou incompleto (44,3%) ou ensino superior completo e incompleto (41,6%). Essa concentração de alta escolaridade pode ser explicada pela complexidade do tema, mas não invalida os resultados, pois a maioria dos respondentes se encontra dentro da faixa etária de interesse do estudo.

Quanto à área de formação, a maioria afirmou não ser da área financeira (77,7%). Quanto à localização dos respondentes, a maior parte é da Região Sudeste (27%), e a condição mais frequente é daqueles que estudam e trabalham (39,8%) (Tabela 1).

**Tabela 1 - Perfil dos respondentes**

	Frequência	Percentual
<b>Gênero</b>		
Masculino	395	42,4%
Feminino	536	57,6%
<b>Ano de nascimento</b>		
<i>Millennials</i> (1981 a 2000)	715	76,8%
Outras gerações	216	23,2%
<b>Escolaridade</b>		
Até Segundo Grau completo ou incompleto	58	6,2%
Até Ensino Superior completo ou incompleto	387	41,6%
Até especialização/MBA completo	74	7,9%
Até Mestrado/Doutorado completo ou incompleto	412	44,3%
<b>Área de formação</b>		
Sim	151	16,2%
Não	723	77,7%
Respostas em branco	57	6,1%
<b>Região de Residência</b>		
Norte	103	11,1%
Centro-oeste	174	18,7%
Nordeste	210	22,6%
Sul	193	20,7%
Sudeste	251	27,0%
<b>A condição que melhor representa</b>		
Nem estudo nem trabalho	21	2,3%
Apenas Estudo	213	22,9%
Estudo e faço estágio	95	10,2%



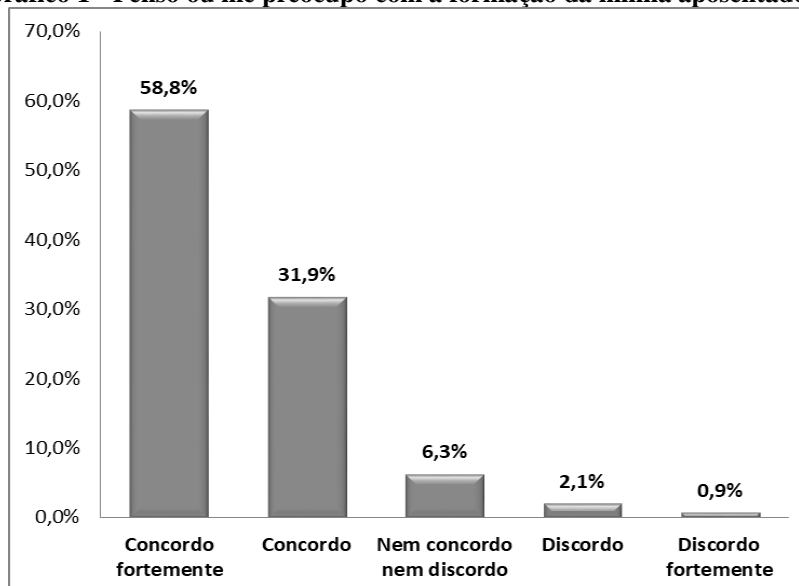
Estudo e trabalho	371	39,8%
Apenas trabalho	231	24,8%

Fonte: Elaboração Própria

## 4.2 Preocupação com a Aposentadoria

Mais de 90% dos respondentes concordaram parcialmente ou fortemente que pensam ou se preocupam com a formação da sua aposentadoria (Gráfico 1).

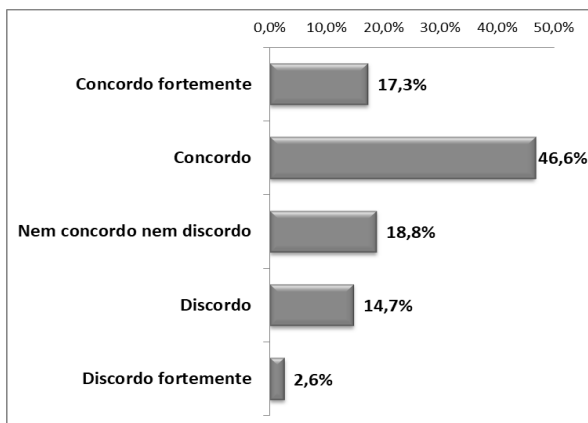
**Gráfico 1 - Penso ou me preocupo com a formação da minha aposentadoria**



Fonte: dados do estudo.

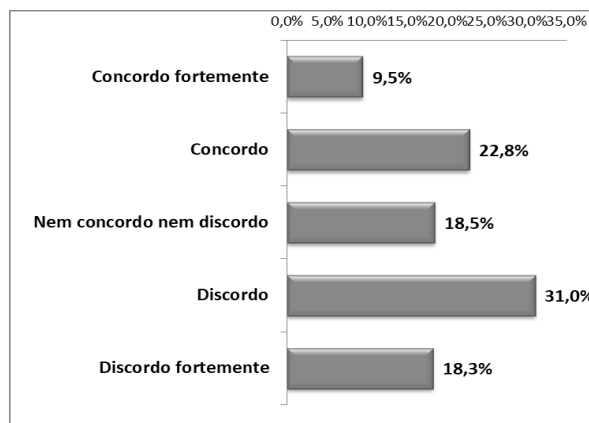
Mais de 60% dos respondentes concordaram ou concordaram fortemente que possuem conhecimento sobre finanças pessoais (Gráfico 2) apesar de não serem da área financeira, e pouco mais de 30% dos respondentes costumam receber informações sobre previdência no local de trabalho ou na instituição em que estuda (Gráfico 3).

**Gráfico 2 - Conhecimento sobre finanças pessoais**



Fonte: dados do estudo.

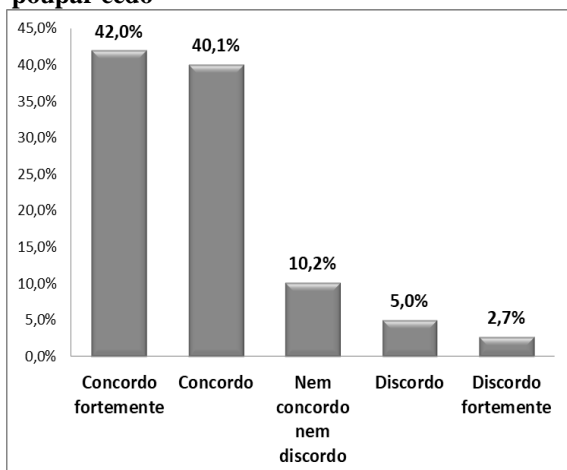
**Gráfico 3 - Costuma receber informações sobre previdência no local de trabalho ou ensino**



Fonte: dados do estudo.

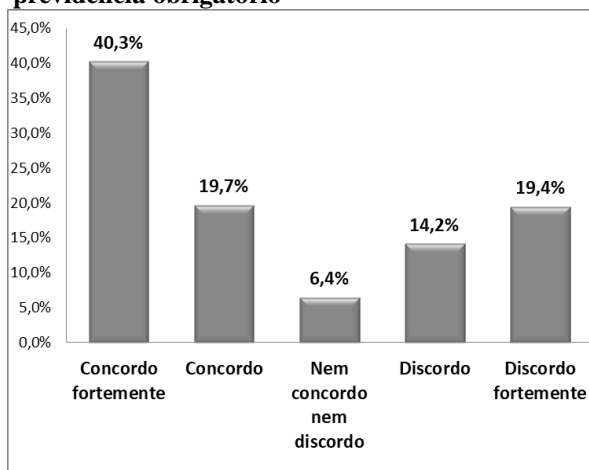
A grande maioria dos entrevistados tem (ou teria) interesse em receber informações mais detalhadas e reais sobre as consequências de não começar a poupar cedo (82,1%) (Gráfico 4), e quase 60% dos respondentes concordaram ou concordaram fortemente que já contribuem para o sistema de previdência obrigatório (Gráfico 5).

**Gráfico 4 - Interesse em receber informações sobre poupar cedo**



Fonte: dados do estudo.

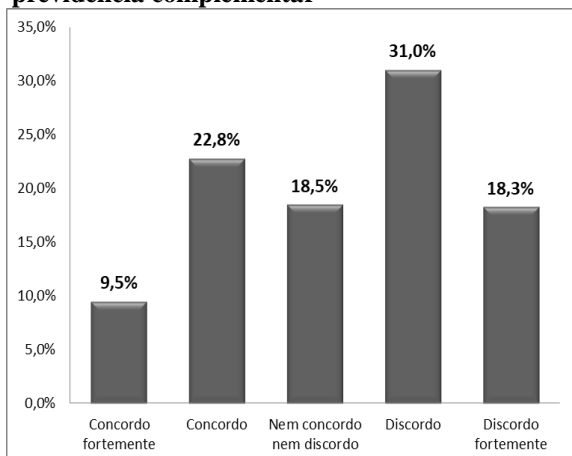
**Gráfico 5 - Contribuição para o sistema de previdência obrigatório**



Fonte: dados do estudo.

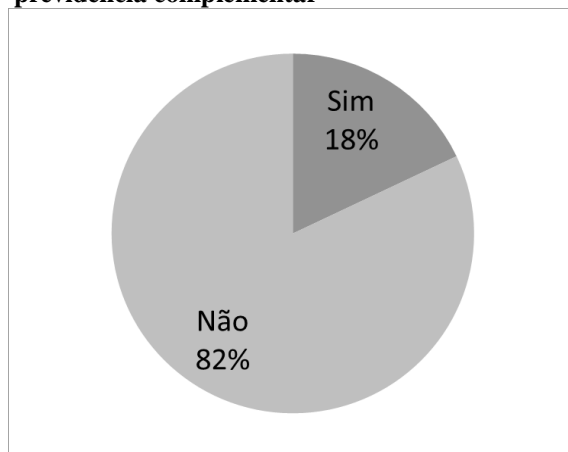
Mais de 80% dos respondentes compreendem a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo Governo (Gráfico 6), mas, a grande maioria, paradoxalmente, não participa de nenhum plano de previdência complementar (Gráfico 7).

**Gráfico 6 – Compreendem a necessidade de ter previdência complementar**



Fonte: dados do estudo.

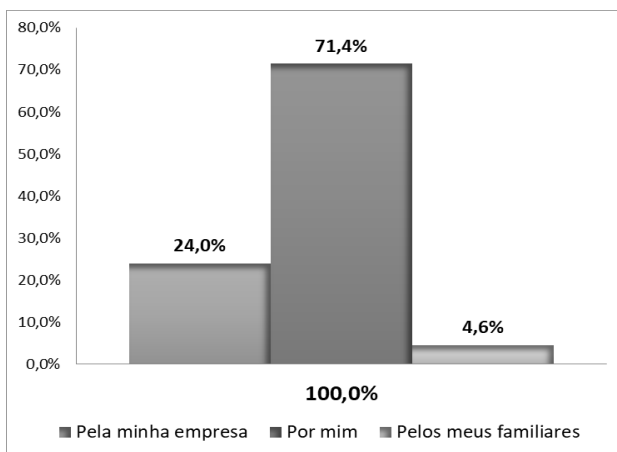
**Gráfico 7 – Se participa de algum plano de previdência complementar**



Fonte: dados do estudo.

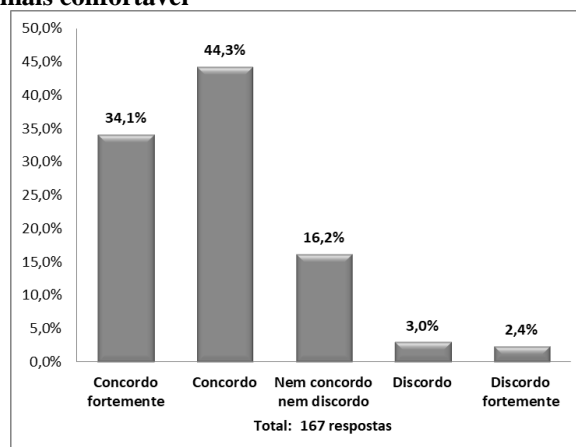
Quando a pergunta foi dirigida para aqueles que já participavam de um plano de previdência complementar, mais de 70% dos respondentes contribuíam eles mesmos para esse sistema de previdência facultativo (Gráfico 8), e mais de 80% dos respondentes concordam ou concordaram fortemente que as contribuições feitas à previdência complementar iriam ajudá-los a ter uma aposentadoria mais confortável, mostrando otimismo e confiança em relação plano ao qual participa (Gráfico 9).

**Gráfico 8 – Por quem é financiado seu plano de previdência complementar**



Fonte: dados do estudo.

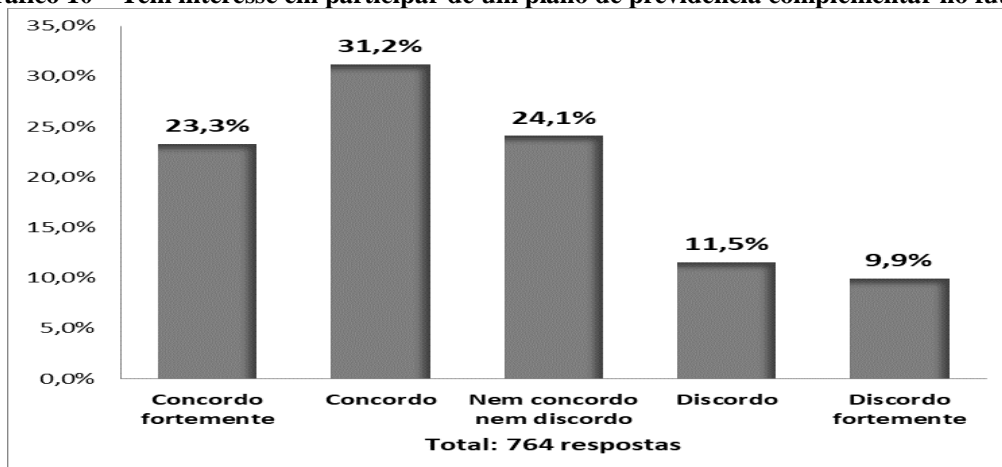
**Gráfico 9 – Crença de que o plano de previdência complementar ajudará a ter uma aposentadoria mais confortável**



Fonte: dados do estudo.

Para aqueles que ainda não tinham plano de previdência complementar, perguntados sobre o interesse em participar de algum plano no futuro, mais de 50% dos respondentes concordaram ou concordaram fortemente com essa ideia (Gráfico 10).

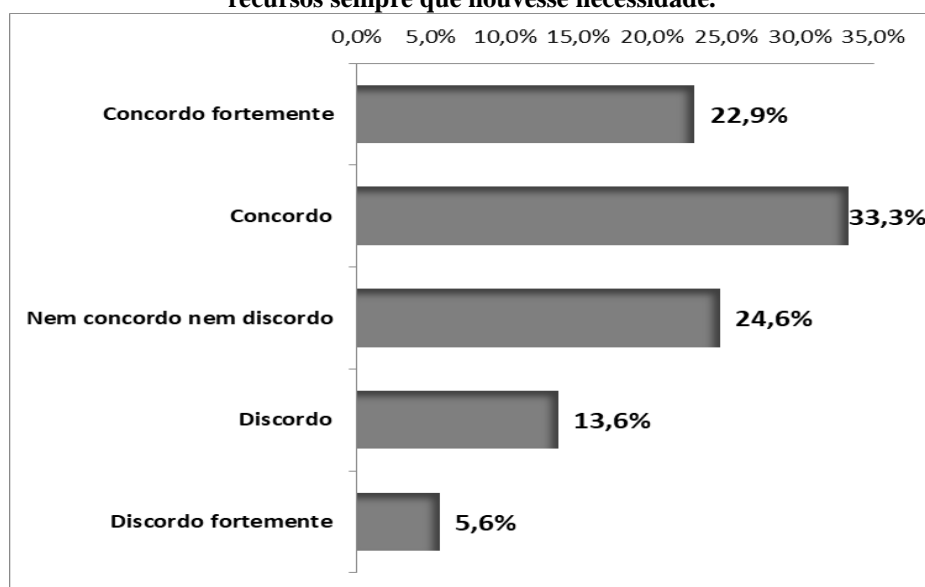
**Gráfico 10 – Tem interesse em participar de um plano de previdência complementar no futuro**



Fonte: dados do estudo.

Quando questionados se poupariam mais cedo para a aposentadoria se o plano em que estivessem (qualquer plano público ou privado) permitisse que esses recursos fossem usados sempre que houvesse necessidade, mais de 50% dos respondentes concordaram ou concordaram fortemente com essa assertiva (Gráfico 11).

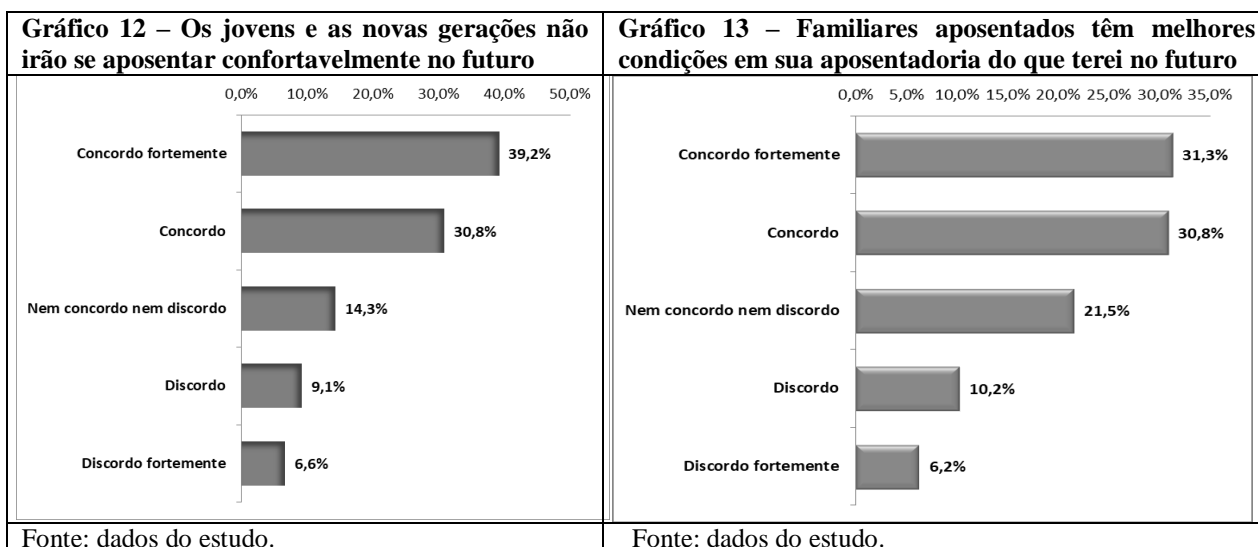
**Gráfico 11 – Pouparia mais para a minha aposentadoria se o meu plano permitisse que eu usasse os recursos sempre que houvesse necessidade.**



Fonte: dados do estudo.

Mais de 70% dos respondentes concordaram ou concordaram fortemente que os jovens e as novas gerações não irão se aposentar mais confortavelmente no futuro (Gráfico

12), e mais de 60% dos respondentes consideram que seus familiares aposentados têm melhores condições em sua aposentadoria do que eles terão em seus futuros (Gráfico 13)

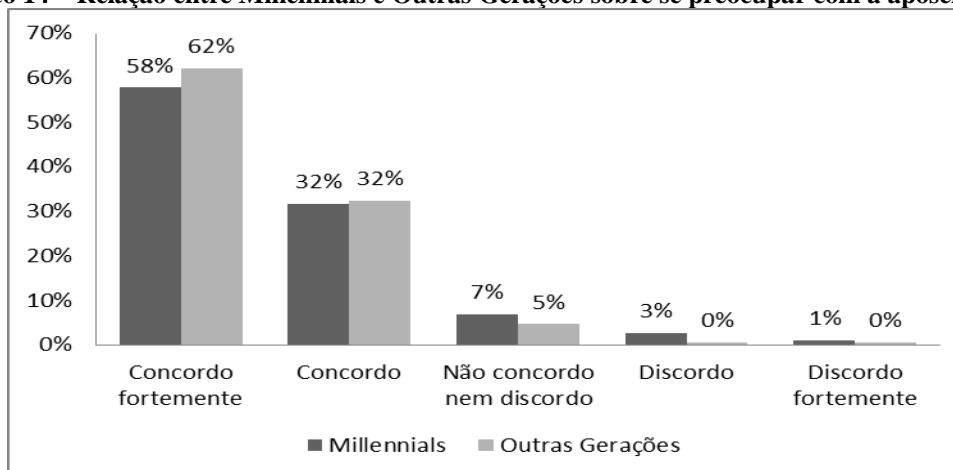


### 4.3 Resultados Comparados

#### H<sub>1</sub>: Os Millennials pouco se preocupam sobre a sua aposentadoria.

Com base nos dados obtidos, é visto que 90% dos *Millennials* respondentes da pesquisa pensam ou se preocupam com sua aposentadoria, esse resultado difere da Hipótese 1 (Apêndice A), a qual foi elaborada à partir de resultados em outra pesquisa que apontavam para baixos índices de preocupação dessa geração em relação com a sua futura aposentadoria (Gráfico 14).

**Gráfico 14 – Relação entre Millennials e Outras Gerações sobre se preocupar com a aposentadoria**



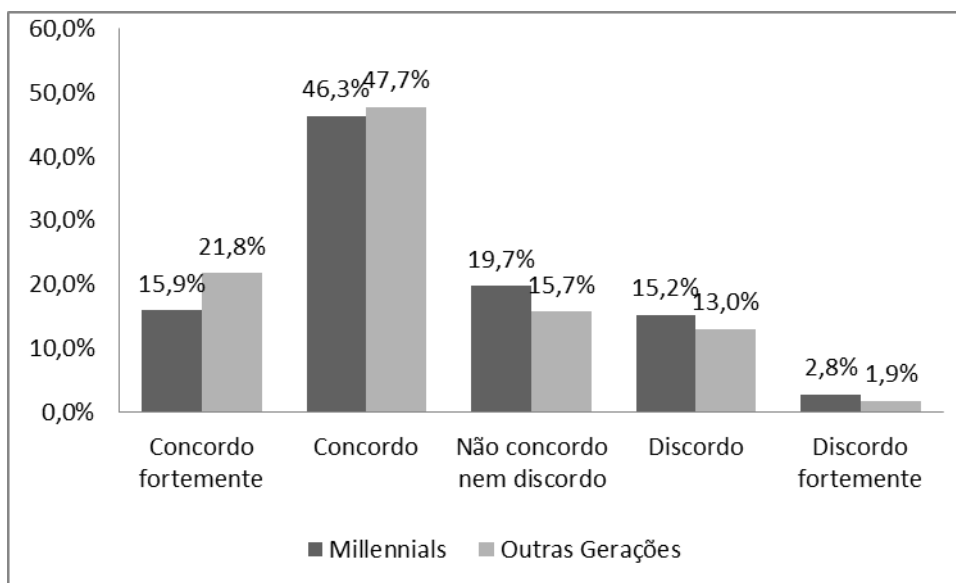
Fonte: dados do estudo.

Segundo os resultados da pesquisa, a proporção de respostas afirmativas sobre guardar dinheiro para assegurar a velhice aumenta para os mais velhos e a proporção de jovens que não contribuem para a previdência é bastante superior se comparados aos participantes mais velhos, indicando um grau menor de preocupação da geração dos *Millennials* com a previdência, diferente do resultado obtido na presente pesquisa.

## H<sub>2</sub>: Os Millennials conhecem pouco sobre as suas próprias finanças

Ao efetuar uma análise comparativa sobre o conhecimento da geração dos *Millennials* em finanças pessoais comparativamente às *outras gerações*, verifica-se que entre os que concordaram fortemente as outras gerações estão em maior parte, mas o percentual é bem próximo entre aqueles que concordaram com essa assertiva de que possuem conhecimento em finanças pessoais (Gráfico 15).

Gráfico 15 – Relação entre Millennials e Outras Gerações sobre o conhecimento em finanças pessoais



Fonte: dados do estudo

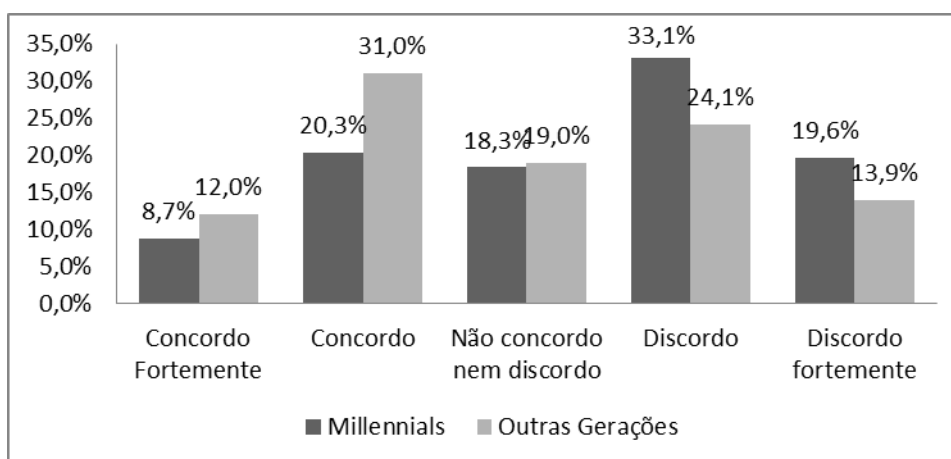
Esses resultados devem ser considerados, contudo, à luz do estudo financiado pelo *National Endowment for Financial Education*, que mostrou que há uma lacuna substancial entre o que os *Millennials* acham que sabem sobre suas finanças e o que eles realmente sabem quando avaliados (Little, 2019). Logo os resultados os resultados do estudo não corrobam

com a hipótese (Hipótese 1) e sua base, pois a maioria dos *Millennials* afirmaram possuir esse conhecimento.

**H<sub>3</sub>: Os Millennials não recebem qualquer informação sobre assuntos financeiros por meio de seu trabalho ou instituição de ensino.**

Tanto no grupo da geração dos *Millennials* e como do grupo de *Outras gerações*, apenas em torno de 30% dos respondentes afirmam que costumam receber informações sobre previdência no local de trabalho ou instituição de ensino (Gráfico 16), mostrando que o tema precisa ser mais bem explorado nas instituições brasileiras, principalmente com a informação dada aos *Millennials*, geração que poderá sofrer bastante com a falta de planejamento em aposentadoria.

**Gráfico 16 – Relação entre Millennials e Outras Gerações sobre receber informações sobre previdência ou no meu local de trabalho ou na minha instituição de ensino**



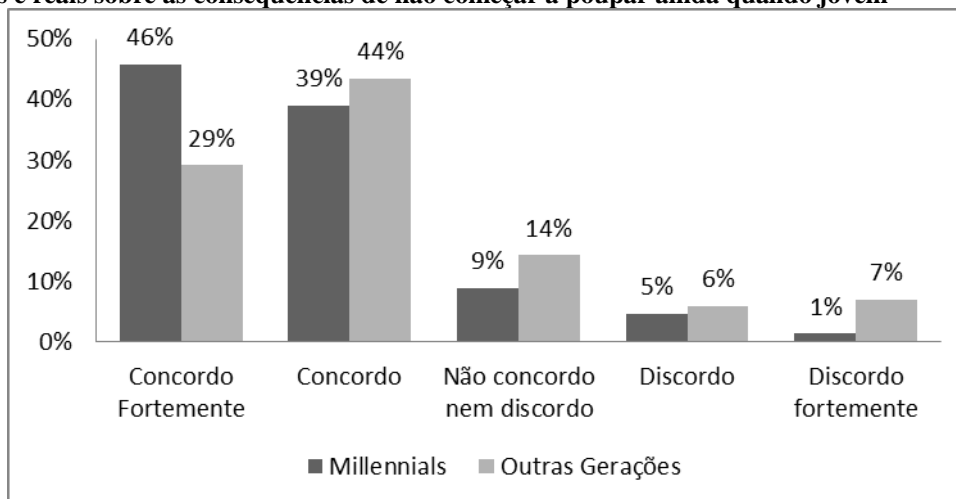
Fonte: dados do estudo

Esses resultados confirmam as hipóteses e bases da pesquisa (Apêndice A), com um percentual ainda maior do que o encontrado na pesquisa do *BNY Mellon* (2015), onde 46% dos *Millennials* afirmam não receber qualquer informação financeira nos dois ambientes mencionados, isto indica que “sem muito conhecimento sobre o tema, a nova geração subestima o montante que será necessário para financiar a vida pós-laboral”.

**H<sub>4</sub>: Os Millennials preferem receber informações mais duras e reais sobre quais as consequências de não começar a poupar cedo.**

Ambos os grupos geracionais (*Millennials* e *Outras gerações*) demonstraram interesse em receber informações sobre as consequências de não começar a poupar cedo, conforme o Gráfico 17:

**Gráfico 17 – Relação entre Millennials e Outras Gerações sobre o interesse em receber informações mais detalhadas e reais sobre as consequências de não começar a poupar ainda quando jovem**



Fonte: dados do estudo

Através de vários estudos sobre o assunto, é possível perceber que existe uma grande lacuna para maioria dos jovens quando o assunto é se planejar para o futuro, o que também pode ocasionar em um maior interesse, principalmente para os *Millennials*, em colocar em prática esse planejamento, tendo em vista o envelhecimento dessa geração e sua consolidação no mercado de trabalho, onde as condições tenderão a ser menos favoráveis.

Comparando os presentes resultados (Gráfico 17) com as hipóteses e bases da pesquisa (Apêndice A), é possível observar que os achados confirmam a hipótese, apontando para um nível de concordância ainda maior do que os achados na pesquisa do *BNY Mellon* (2015).

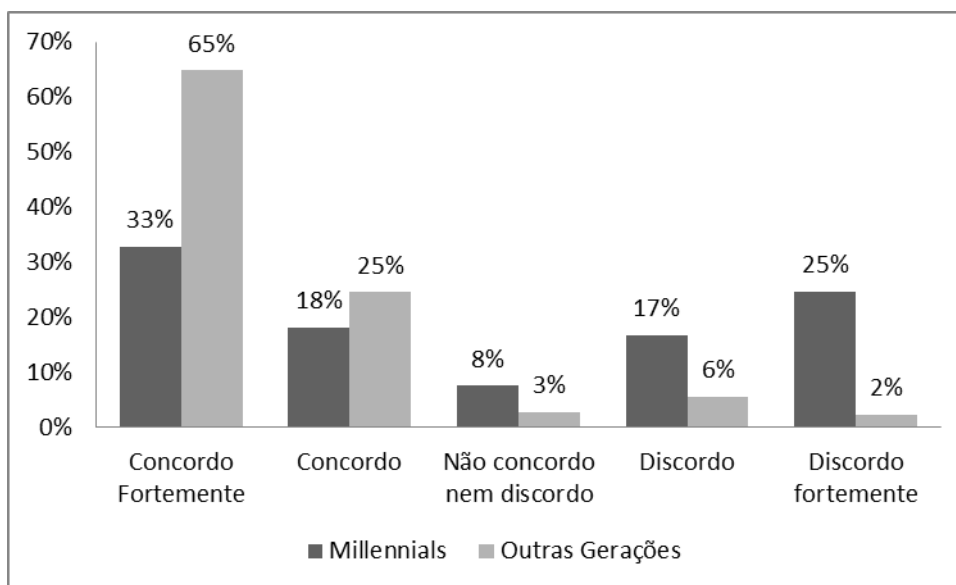
**H<sub>5</sub>: A maioria da população brasileira contribui para o sistema de previdência obrigatório (INSS ou regime próprio).**

Existe uma grande diferença de respostas dos *Millennials* em comparação com *Outras gerações* quando se trata da contribuição para o sistema obrigatório, o que mostra que a



geração dos *Millennials* ainda se encontra em um processo de entrada e consolidação no mercado de trabalho (Gráfico 18).

**Gráfico 18 – Relação entre Millennials e Outras gerações sobre a contribuição para o sistema de previdência obrigatório em razão do trabalho**



Fonte: dados do estudo

Essa condição pode ser explicada a partir dos achados do *Perfil dos Respondentes* (Tabela 1), em que mais de 30% dos *Millennials* estão desempregados (Tabela 2).

**Tabela 2 – Millennials desempregados**

	Percentual	<i>Millennials</i> Desempregados
Apenas estudo	27,6%	197
Nem estudo nem trabalho	2,7%	19
<b>Total Millennials Desempregados</b>	<b>30,2%</b>	<b>216</b>
<b>Total de Millennials</b>	<b>100,0%</b>	<b>715</b>

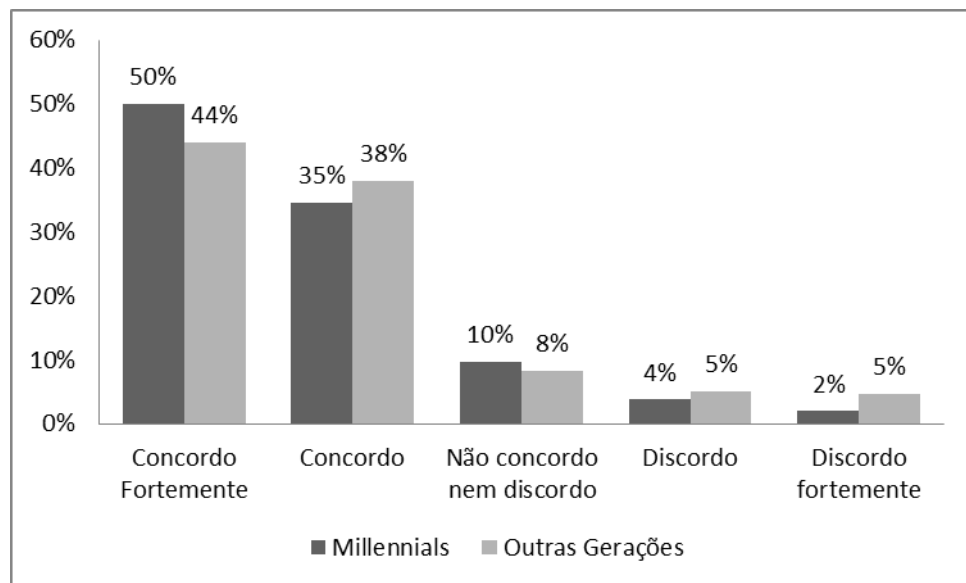
Fonte: dados do estudo

Através dos achados apresentados, e também, dos resultados demonstrados anteriormente nesta pesquisa (Gráfico 5), o presente estudo confirma as hipóteses e bases da pesquisa (Apêndice A), dado que os resultados coincidem com o fato de que a maioria da população brasileira contribui para o sistema obrigatório, e mais especificamente, revelam que os *Millennials* ainda se encontram em um momento de transição para o mercado de trabalho, em tempos de altos índices de desemprego, como mencionado por diversos autores.

**H<sub>6</sub>: Os Millennials entendem a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo, como por exemplo, a Previdência Complementar.**

A grande maioria da geração dos *Millennials* respondente da pesquisa afirma que entende a necessidade de ter uma reserva além da ofertada pelo governo (85%) (Gráfico 19), comprovando a Hipótese 6 (Apêndice A), a qual afirma esses jovens entendem essa necessidade.

**Gráfico 19 – Entendimento dos *Millennials* sobre a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo Governo**



Fonte: dados do estudo

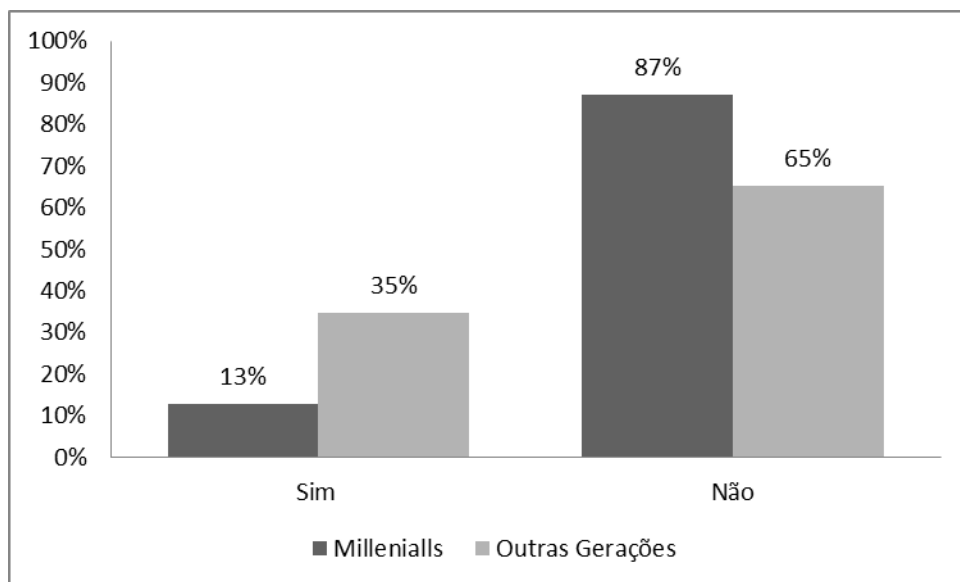
A base referente à hipótese mencionada se encontra em um resultado de uma pesquisa elaborada por Ribeiro e Gonsalves (2016) onde também fora estudada a geração dos *Millennials*, tratada no estudo como geração Y. É possível concluir através dos resultados dessa pesquisa e dos apurados neste estudo, que a maioria dessa geração entende a importância de não depender apenas da previdência ofertada pelo governo.

**H<sub>7</sub>- Poucos *Millennials* participam ou tem interesse em participar de um Plano de Previdência Complementar em um futuro próximo.**

As *Outras gerações* participam mais de um plano de previdência complementar comparativamente do que a geração dos *Millennials* (Gráfico 20), esses resultados estão

associadas as diferentes fases de vida dessas gerações e também, podem estar associados aos dados da Tabela 2 (*Millennials* Desempregados).

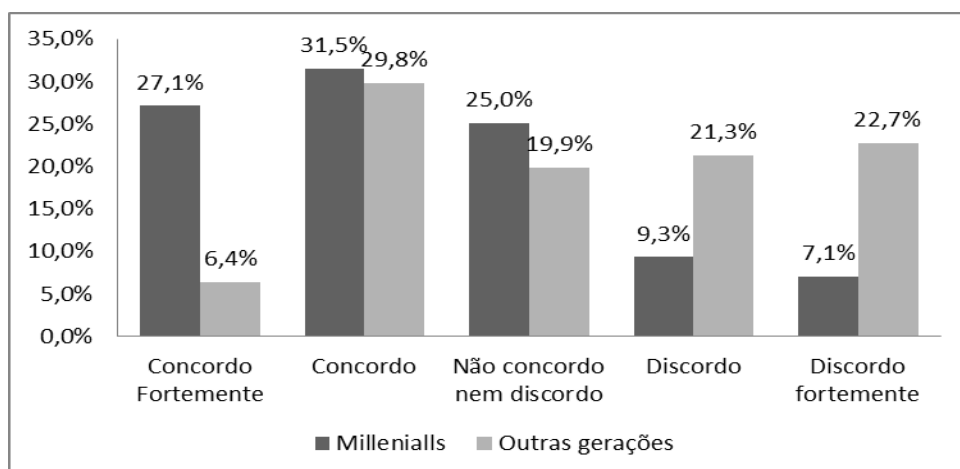
**Gráfico 20 – Relação entre Millennials e Outras gerações sobre a participação em algum plano de previdência complementar**



Fonte: dados do estudo

Dentre os *Millennials* que afirmaram não participar de um plano de previdência complementar (87%), a maioria tem interesse em participar de algum em um futuro próximo (58,6%), como mencionado abaixo (Gráfico 21):

**Gráfico 21 – Relação entre Millennials e Outras gerações sobre o interesse em participar de algum plano de previdência complementar em um futuro próximo.**



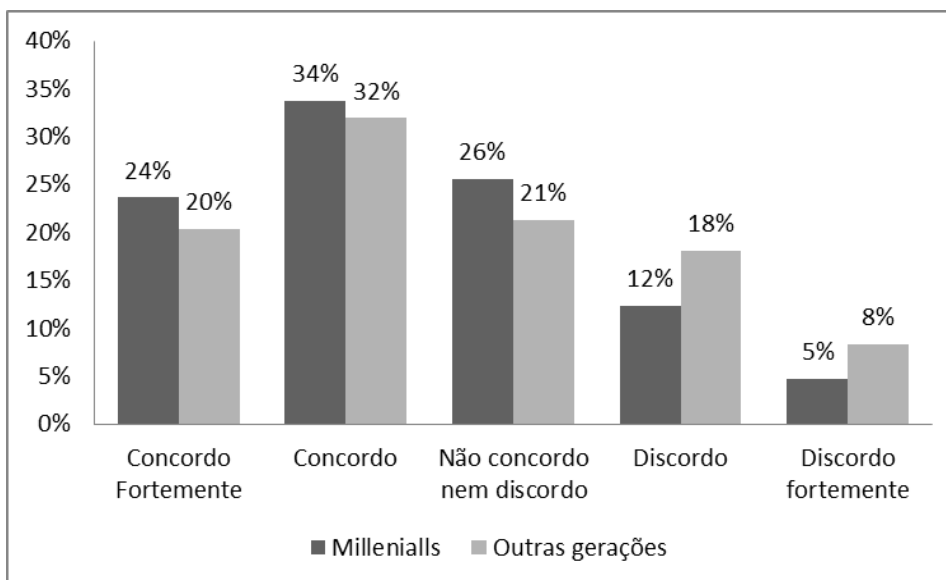
Fonte: dados do estudo

Ao comparar os resultados obtidos com as bases e a hipótese a qual se referem, conclui-se que a pesquisa realizada comprova parcialmente a Hipótese 7, na medida em que, os números encontrados demonstram a baixa participação dessa geração em planos de previdência complementar, porém, esse grupo afirma possuir enorme interesse em participar de algum plano desse tipo em um futuro próximo.

**H<sub>8</sub>- Os Millennials poupariam mais dinheiro para a aposentadoria se eles pudessem usar os recursos de sua aposentadoria sempre que houvesse necessidade.**

Os dados revelam que tanto a Geração do *Millennials* quanto as *Outras Gerações* guardam concordância próxima com essa afirmação (Gráfico 22). Isto revela uma tendência de mudança para as instituições previdenciárias de capital público ou privado, que atualmente, e também nos próximos anos, estão realizando (ou realizarão) grandes esforços para atrair nos indivíduos dessa geração

**Gráfico 22 – Relação entre *Millennials* e *Outras gerações* se fosse permitido usar os recursos do plano de aposentadoria quando houvesse necessidade**



Fonte: dados do estudo

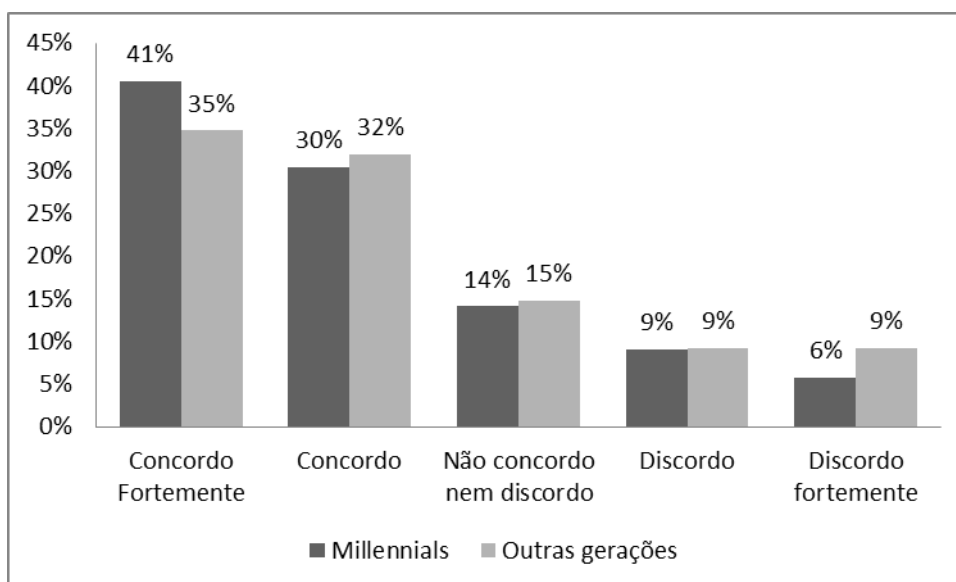
Portanto, os resultados obtidos acima comprovam a Hipótese 8, a qual foi baseada na pesquisa do BNY Mellon (2015), onde seus resultados mostram que “os *Millennials* querem produtos que ofereçam suporte às necessidades imediatas”. Isso revela uma grande demanda

por planos de aposentadoria mais flexíveis em relação à retirada dos benefícios e uma mudança de comportamento dos contribuintes, os quais contribuiriam mais para os seus planos se surgissem essas novas possibilidades.

**H<sub>9</sub>- Os Millennials acreditam que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro.**

Os jovens *Millennials* acreditam que não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro (71%) (Gráfico 23), portanto, isso comprova a Hipótese 9 (Apêndice A), a qual menciona que essa geração acredita que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar de maneira mais segura em seus futuros.

**Gráfico 23 – Opinião dos *Millennials* sobre a possibilidade das pessoas não poderem mais se aposentar confortavelmente no futuro.**



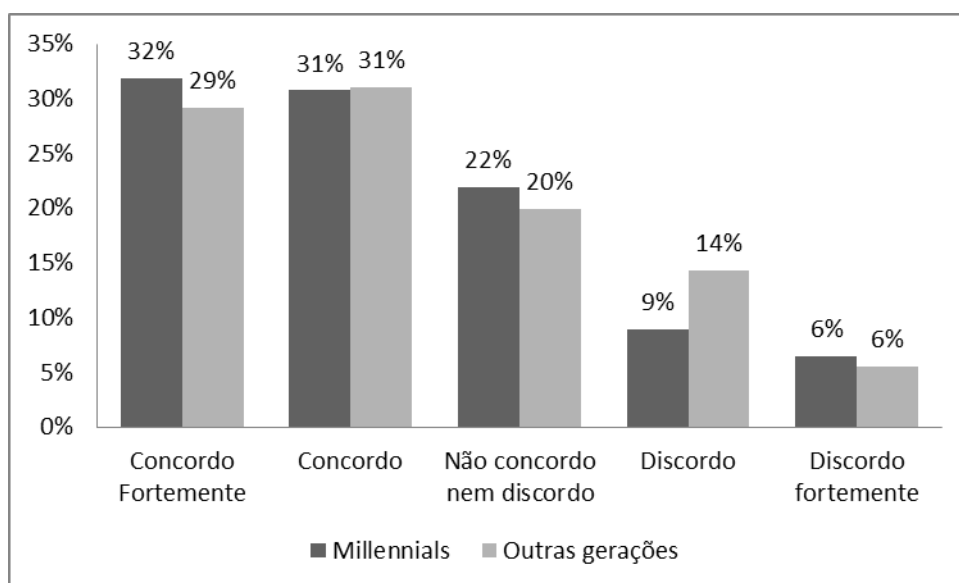
Fonte: dados do estudo

Vimos que esse resultado se aproxima bastante ao resultado da pesquisa usada como base na elaboração da hipótese (79%) (Smith, 2018). Isso leva à conclusão de que existe grande receio dessa geração em relação à qualidade dos seus planos de aposentadoria no futuro, no contexto de que, segundo as bases teóricas de nosso estudo, esses jovens enfrentarão grandes dificuldades em relação às suas aposentadorias

**H<sub>10</sub>- Os Millennials acreditam que os seus familiares aposentados têm melhores condições em sua aposentadoria do que terão em seus futuros.**

Os resultados obtidos são capazes de demonstrar que a grande maioria (71%) dos *Millennials* concorda sobre considerar que os seus familiares aposentados têm ou terão melhores condições em sua aposentadoria do que eles terão em seus futuros (Gráfico 24), o que valida e reforça a Hipótese 10 (Apêndice A).

**Gráfico 24 – Opinião dos *Millennials* sobre acreditar que seus familiares aposentados têm ou terão melhores condições em sua aposentadoria do que eles terão em seu futuro.**



Fonte: dados do estudo

Para elaboração da Hipótese 10, foram considerados os resultados provenientes do estudo de Brown (2018) para o *National Institute on Retirement Security*, o qual revela que conseguir uma aposentadoria segura será uma tarefa bastante complicada para a maioria dessa geração, devido principalmente, aos baixos salários, altos níveis de desemprego e mudanças econômicas. O estudo ainda mostra que essa geração “ acumulou cerca de metade da riqueza que seus pais no mesmo estágio de suas vidas.

Sendo assim, esses resultados demonstram que existe conscientização dos *Millennials* sobre as condições serem menos favoráveis em relação à sua aposentadoria no futuro, em comparação com seus familiares já aposentados, acredita-se possuírem melhores condições em suas aposentadorias, isso se dá, principalmente, ao fato das mudanças demográficas da população brasileira e suas consequências.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a importância da previdência para a geração dos *Millennials* utilizando a abordagem de métodos mistos sequencial, composta por quatro etapas: identificando a faixa etária a ser atribuída aos *Millennials* e analisando os dados do IBGE para conhecer o tamanho e a proporção dos *Millennials* na pirâmide demográfica da população brasileira; efetuando o levantamento de hipóteses sobre o comportamento dos *Millennials*; aplicando questionário estruturado por meio da ferramenta *Lime Survey*®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil; e analisando as respostas obtidas comparativamente às pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema.

A revisão da literatura mostrou que em vários países, existe certa preocupação dos jovens quanto ao mercado de trabalho, diante das mudanças demográficas ocorridas na maioria desses países, na medida em que, as pessoas mais velhas estão demorando mais para se aposentar e estão ocupando os seus cargos por mais tempo. e em relação a aposentadoria das novas gerações, que poderá ser prejudicada diante do envelhecimento populacional. Verificou-se que considerando no ano de 2010, os brasileiros nascidos entre 1981 a 2000, portanto na faixa entre 10 e 29 anos, essa geração representava aproximadamente 69 milhões de pessoas, cerca de 35% do total da população brasileira, sendo 34.837.145 homens e 34.590.134 mulheres.

Elaboradas com objetivo de representar a geração dos *Millennials* em relação à população brasileira, as pirâmides etárias encontradas no texto evidenciam as mudanças demográficas projetadas para a população brasileira, demonstrando o fato de que toda população brasileira será afetada, e principalmente os jovens, grupo etário ativo no mercado de trabalho que compensará os futuros inativos (aposentados).

Para verificar se os resultados obtidos são aderentes ou não, usamos hipóteses elaboradas à partir de bases de outros estudos como mencionados no Apêndice A, elaborados por: Silva, Lima, Silva e Rech (2018); Little (2019); BNY Mellon (2015); Brown (2018); Ribeiro e Gonsalves (2016); e Smith (2018).

Foram comparados os resultados do presente estudo junto as hipóteses as quais se referiam, com objetivo de observar, de forma mais detalhada, o grau de importância da

previdência para os *Millennials*. A partir da análise desses resultados, é possível avaliar se os nossos dados corroboram ou não com as hipóteses e bases usadas para fins do estudo, lembrando que esses dados representam apenas o grupo de respondentes do questionário realizado, os 931 respondentes.

Os dados foram capazes de validar grande parte das hipóteses, sendo que apenas as Hipóteses 1, 2 e 7 não foram corroboradas, devido, ao grande nível de preocupação dos *Millennials* respondentes em relação às suas aposentadorias, à eles afirmarem que possuem conhecimento em finanças pessoais e também, ao interesse dessa geração em participar de um plano de previdência complementar em um futuro próximo.

As outras hipóteses (H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub> e H<sub>10</sub>), as quais foram validadas pelos dados, sugerem alguns comportamentos dessa geração em relação à sua aposentadoria. Os resultados indicam esses jovens se mostram bastante preocupados quando o assunto se trata de sua aposentadoria.

Outros resultados revelam que a maioria deles entende a importância de possuir um plano de previdência além do ofertado pelo governo, como, por exemplo, a previdência complementar, apesar do fato de haver uma falta de comunicação sobre assuntos financeiros por meio de empresas ou instituições de ensino aos quais participam. Além disso, essa geração prefere receber informações mais duras e reais sobre as consequências de não começar a poupar cedo.

É possível observar que existe uma grande tendência entre os *Millennials* com relação ao fato de que poupariam mais para a aposentadoria se os planos permitissem que os contribuintes pudessem utilizar os recursos sempre que necessário. Esses jovens se mostram com certo receio sobre a segurança de suas aposentadorias, acreditando que os seus familiares aposentados têm melhores condições do que terão em seus futuros.



## REFERÊNCIAS

Agencia EFE (2019). La confianza de los jóvenes es decisiva para la continuidad del sistema de pensiones. Disponível em: <https://www.efe.com/efe/america/economia/la-confianza-de-los-jovenes-es-decisiva-para-continuidad-del-sistema-pensiones/20000011-3945396>

Almeida, C. (1997). Crise econômica, crise do Welfare State e Reforma. A miragem da pós-modernidade: democracia e políticas sociais no contexto da globalização, p. 177.

Almeida, V. (2018). Disponível em <https://extra.globo.com/noticias/economia/millennials-geracao-imediatista-que-nao-liga-para-aposentadoria-23073557.html>

Batista, F. H. A. (2014). Grupos geracionais e o comprometimento organizacional: um estudo em uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul. Dissertação (Mestrado) do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul. 111f.

Bochi, H., Jr. (2019). Os jovens e a previdência: Como se planejar para a aposentadoria desde cedo. Disponível em: <http://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/videos/t/bom-dia-cidade/v/os-jovens-e-a-previdencia-como-se-planejar-para-a-aposentadoria-desde-cedo/7302896/>.

Borges, B. S. (2014). Juventude, trabalho e educação superior: a Geração Y em análise. Faculdade de Educação da Universidade Federal de Uberlândia. Disponível em <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/13663/1/JuventudeTrabalhoEducacao.pdf>

Borges, L. (2017). A geração Millennial e seu legado. Disponível em <https://casperlibero.edu.br/wp-content/uploads/2017/09/21-A-gerac%CC%A7a%CC%83o-Millennial-e-seu-legado.pdf>

Brack, J., & Kelly, K. (2012). **Maximizing millennials in the workplace**. UNC Executive Development, 22(1), 2-14.

Brown, J.E. (2018), **Millennials and Retirement: Already Falling Short**. National Institute on Retirement Security. p.1.

Calliari, M., & Motta, A. (2017). Código Y: decifrando a geração que está mudando o país. Évora.

Camargos, M. C. S., & Gonzaga, M. R. (2015). Viver mais e melhor? Estimativas de expectativa de vida saudável para a população brasileira. *Cadernos de Saúde Pública*, 31, 1460-1472.

Cardoso, J.C. (2001) .Leituras de Economia Política, Campinas, (9): 43-44.

Carvalho, N.C. (2017). Millennials: Quem são e o que anseiam os jovens da geração Y. Monografia de Bacharelado na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) p.15

Chagas, A. T. R. (2000). O questionário na pesquisa científica. *Administração OnLine: Prática, Pesquisa, Ensino*, São Paulo, 1(1), 23-48.

Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2015). *Pesquisa de Métodos Mistos-: Série Métodos de Pesquisa*. Penso Editora.

Cordeiro, G. F. (2006). O Regime Geral de Previdência Social: Diagnósticos estruturais críticos e propostas de reformas. Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro.

Draibe, S., & Henrique, W. (1988). Welfare State, crise e gestão da crise: um balanço da literatura internacional. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 3(6), 53-78.

Duarte Miranda, G. M., Gouveia Mendes, A. D. C., & Andrade da Silva, A. L. (2016). O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19(3).

Dutra, B. & Brêtas, Pollyanna (2018). **Millennials: geração imediatista que não liga para a aposentadoria**. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/economia/millennials-geracao-imediatista-que-nao-liga-para-aposentadoria-23073557.html>.

Esping-Andersen, G. (1994) “ After the Golden Age: The Future of the Welfare State in the Global Order” Genebra, UNRISD (United Nations Institute for Social Development). Tradução de Simone Rossi Pugin.

França, Á. S. D. (2011). *A previdência social e a economia dos municípios*. ANFIP, Associação Nacional dos Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil.

Ferreira, S. G. (2007). Sistemas de previdência em países industrializados: a crise e suas soluções. *Previdência no Brasil*, 141.

Fiori, J. L. (1997). Estado de bem-estar social: padrões e crises. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 7, 129-147.

Forigo, M. V. (2003). Crise do Estado de Bem-estar social e neoliberalismo. *Relações Internacionais no Mundo Atual*, Curitiba, n.3, p. 51-62.

Gallo, F. (2008). Millennials: geração imediatista que não liga para a aposentadoria. *O Globo Economia* [Entrevista com Bruno Dutra e Pollyana Brêtas]. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/millennials-geracao-imediatista-que-nao-liga-para-aposentadoria-23074915>

Gallo, F. (2019). Reforma da Previdência é melhor para quem contribui menos. *Correio Braziliense*. [Entrevista com o Correio Braziliense]. Disponível em: [https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/04/07/internas\\_economia,747939/reforma-da-previdencia-e-melhor-para-quem-contribui-menos.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2019/04/07/internas_economia,747939/reforma-da-previdencia-e-melhor-para-quem-contribui-menos.shtml)

Gentil, D. L. (2007) "A Falsa Crise do Sistema de Seguridade Social no Brasil: uma análise financeira do período 1990–2005." Congresso Trabalhista Brasileiro. Brasília. Vol. 7.

Ghilarducci, T. (2018). Social Security Helps The Young And Old. Forbes. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/teresaghilarducci/2018/10/28/zombie-myth-that-social-security-is-unfair-to-younger-generations-quite-the-opposite/#7981a7e573f5>

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and commercial training*, v. 39, n. 2, p. 98-103.

Gomes, F. G. (2006). Conflito social e welfare state: Estado e desenvolvimento social no Brasil. *Revista de Administração Pública*, v. 40, n. 2, p. 201-236.

Greenberg, E. H., & Weber, K. (2008). *Generation we: How millennial youth are taking over America and changing our world forever*. Pachatusan.

Gruber, J., Milligan, K., & Wise, D. A. (2009). Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment, introduction and summary (No. w14647). National Bureau of Economic Research.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018). **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>

James, E. (1995). Evitando a crise nos sistemas de amparo à velhice. *Finanças & Desenvolvimento*, 15(2), 4-7.

Kämpf, C. (2011). A geração Z e o papel das tecnologias digitais na construção do pensamento. *ComCiência*, (131), 0-0.

Kelly, P. (2001). The post welfare state and the government of youth at-risk. *Social Justice*, 28(4), 96-113.

Kojikovski, G. (2010). Os millennials, lamentamos informar, são coisa do passado. *Revista Exame*. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/os-millennials-lamentamos-informar-sao-coisa-do-passado/>

Laurell, A. C. (1997). *Avançando em direção ao passado. Estado e políticas sociais no neoliberalismo*. 2 ed. Tradução Rodrigo L. Contrera. São Paulo: Cortez, p. 76.

- Lima, D. V., & Matias-Pereira, J. (2014). A dinâmica demográfica e a sustentabilidade do regime geral de previdência social brasileiro. *Revista de Administração Pública*, 48(4), 847-868.
- Little, K.(2019). Millennials are optimistic about their financial futures, but it could hurt them. Bankrate. Disponível em <https://www.bankrate.com/personal-finance/millennials-optimistic-finances/>
- Lynch, A. (2008). ROI on generation Y employees. Bottom Line Conversations, LLC.
- Navarro, V. (1995). Produção e estado do bem-estar: o contexto das reformas. In: LAURELL, A. C. (Org.). Estado e políticas sociais no neoliberalismo. São Paulo: Cortez.
- Marques, R. M., Batich, M., & Mendes, Á. (2003). Previdência social brasileira: um balanço da reforma. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 111-121.
- Matijascic, M. (2012). **Crise e reformas do complexo previdenciário no Brasil**. pp. 3-5.
- McClelland, J. A. G. (1976). Técnica de Questionário para Pesquisa. *Revista Brasileira de Física, Especial* (1), pp. 93-101.
- Mele, V., & Belardinelli, P. (2018). Mixed methods in public administration research: Selecting, sequencing, and connecting. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 29(2), 334-347.
- Mitchell, D. J. (2018). The Second Social Security Crisis Nobody's Talking About. Foundation for Economic Education (FEE). Disponível em <https://fee.org/articles/the-second-social-security-crisis-nobodys-talking-about/>.
- Neri, M. (2017). **Rolo compressor da crise achata renda e horizonte da população jovem**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2017/05/1887641-crise-e-resistencia-a-reforma-da-previdencia-prejudicam-os-jovens.shtml>
- Novelo, U. F. Estado keinesiano e estado neoliberal. In: LAURELL, A. C. (Org.). Estado e políticas sociais no neoliberalismo. São Paulo: Cortez, 1995.

Oliveira, F. E. B., Beltrão, K. I. & Ferreira, M. G. (1997). Reforma da Previdência, Rio de Janeiro.

ONU Brasil (2019). Mulheres vivem mais do que homens na maior parte dos países, diz relatório da ONU. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/mulheres-vivem-mais-do-que-homens-na-maior-parte-dos-paises-diz-relatorio-da-onu/>.

Proposta de Emenda à Constituição 6/2019 (2019). Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1712459&filenome=PEC+6/2019](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459&filenome=PEC+6/2019)

Rattner, S. (2015). **We're making life too hard for millennials**. The New York Times, 1.

Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2006). Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas.

Ribeiro, N. K. C.; Gonsalves, R. (2016) A. Previdência Complementar uma proposta para a geração Y? Redeca, v.3, n.1, p.49-89.

Rosanvallon, P. (1997). A crise do Estado-providência. Goiânia, GO: Ed. UFG/Brasília, DF: Ed. UNB, 1997 (Original de 1981).

Santos, A. P. C. D. (2018). A percepção de empresários juniores da geração Y sobre a relação trabalho-família. Universidade de Brasília (UNB). Disponível em <http://bdm.unb.br/handle/10483/18901>.

Santos, L. & Neto, A. (2010). REFLEXÕES EM TORNO À CRISE DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL. Revista Da Faculdade De Direito Da UFG, 32(1), 61/75.

Silva, E. A. S. R., Lima, D. V., Silva, C. A. T.; Rech, I. J. (2018). A Imprevidência da Previdência: como o ciclo da vida afeta as escolhas dos indivíduos, Universidade de Brasília (UNB).

Tapscott, D. (1996). The rise of the Net-Generation. Advertising Age, 67(42), 31-32.

Terrell, S.R. (2012). Mixed Methods Research Methodologies. Qualitative Report, 17 (1), 254-280. Disponível em: <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol17/iss1/14/>

The Bank of New York Mellon Corporation (2015). **Generation Lost: Engaging Millennials with retirement saving.**

Tomaz, R. (2013). A geração dos Millennials e as novas possibilidades de subjetivação. Revista Comunicare, 13(2013), 99-110.

Valente, M. P. R. C. (2011). Geração Y e individualismo: percepções e adaptabilidade do consumidor frente às mudanças sociais. Maria Paula Rodarte Costa Valente. Diss. PUC-Rio.

Vianna, A. (2016). **Geração Dos Millennials: Onde vivem, como pensam, como compram e como vendem.** Disponível em: <https://outboundmarketing.com.br/geracao-dos-millennials>

Vianna, M. L. T. W. (2017). Reforma da Previdência: contexto atual, pós verdade e catástrofe. Futuros do Brasil Artigos. Centro de Estudos Estratégicos da Fiocruz.

Zemke, R. O. (2008). Respeito às gerações. Modernas práticas na gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 51-55.

## APÊNDICE A – BASES E HIPÓTESES CONSIDERADAS

### **H<sub>1</sub>: Os Millennials pouco se preocupam sobre a sua aposentadoria.**

**Base 1:** “Sobre a perspectiva com relação à previdência, 39,9% dos participantes está começando a se preocupar, mas não fez nada a respeito. Aqueles que estão preocupados e buscando alternativas de poupança representam 36,3% da amostra. Os extremos, isto é, aqueles que não estão preocupados e que são muito preocupados representam 13% e 10,7%, respectivamente.”

SILVA, E. A. S. R., LIMA, D. V., SILVA, C. A. T.; RECH, I. J. (2018). **A Imprevidência da Previdência: como o ciclo da vida afeta as escolhas dos indivíduos**, Universidade de Brasília.

**Base 2:** “Sobre a percepção futura com relação à aposentadoria, verifica-se que 32% dos participantes acredita que será difícil viver com a aposentadoria; também é importante destacar que 39% dos respondentes afirma que provavelmente terá que buscar novos meios de obter renda para se manter estável financeiramente nesse período. De uma maneira geral, os participantes não percebem sucesso, estabilidade financeira e uma vida financeiramente agradável no período de aposentadoria futura.”

SILVA, E. A. S. R., LIMA, D. V., SILVA, C. A. T.; RECH, I. J. (2018). **A Imprevidência da Previdência: como o ciclo da vida afeta as escolhas dos indivíduos**, Universidade de Brasília.

### **H<sub>2</sub>: Os Millennials conhecem pouco sobre as suas próprias finanças.**

**Base:** “Em 2017, um estudo financiado pelo National Endowment for Financial Education descobriu que havia uma lacuna substancial entre o que a geração do milênio achava que sabia sobre suas finanças e o que elas realmente sabiam. Enquanto 69% dos entrevistados deram uma auto avaliação do conhecimento, apenas 24% exibiram alfabetização financeira básica.”

Little, K.(2019). **Millennials are optimistic about their financial futures, but it could hurt them**. Bankrate. Disponível em <https://www.bankrate.com/personal-finance/millennials-optimistic-finances/>

### **H<sub>3</sub>: Os Millennials não recebem qualquer informação sobre assuntos financeiros por meio de seu trabalho ou instituição de ensino.**

**Base 1:** “De acordo com os dados, 46% dos Millennials não recebem qualquer informação sobre assuntos financeiros por meio de seu trabalho ou estabelecimento de ensino. Sem muito conhecimento sobre o tema, a nova geração subestima o montante que será necessário para financiar a vida pós-laboral.”

The Bank of New York Mellon Corporation (2015). **Generation Lost: Engaging Millennials with retirement saving**.

**Base 2:** “Apesar de dois terços (66%) dos Millennials trabalharem para um empregador que oferece um plano de aposentadoria, apenas pouco mais de um terço (34,3%) dos Millennials participam do plano de seus empregadores.”



Brown, J.E., M.S., K.D., L.L.M. (2018). **Millennials and Retirement: Already Falling Short**. National Institute on Retirement Security.

**H<sub>4</sub>: Os Millennials preferem receber informações mais duras e reais sobre quais as consequências de não começar a poupar cedo.**

**Base:** “77% dos millennials deles preferem receber informações mais duras e reais de quão pobres na aposentadoria eles serão, se não começarem a poupar cedo. Apenas 48% dos brasileiros, por exemplo, querem saber a dura realidade, em comparação com 94% dos australianos.”

The Bank of New York Mellon Corporation (2015). **Generation Lost: Engaging Millennials with retirement saving.**

**H<sub>5</sub>: A maioria da população brasileira contribui para o sistema de previdência obrigatório (INSS ou regime próprio).**

**Base:** “A maior parte dos participantes da pesquisa informou que realiza contribuições à previdência geral – INSS (49,9%), parte significativa da amostra declarou nenhum regime (19,2%) e 18,7% dos participantes disse realizar contribuições em planos de previdência complementar, que são opcionais. A maioria dos participantes (54,2%) afirmou que mantém dinheiro guardado em forma de investimentos para assegurar a velhice.”

SILVA, E. A. S. R., LIMA, D. V., SILVA, C. A. T.; RECH, I. J. (2018). **A Imprevidência da Previdência: como o ciclo da vida afeta as escolhas dos indivíduos**, Universidade de Brasília.

**H<sub>6</sub>: Os Millennials entendem a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo, como por exemplo a Previdência Complementar.**

**Base:** “Questão 5: Qual a necessidade da Previdência Complementar para você? Nesta opção 38% dos que responderam acreditam que a previdência complementar é necessária, porém não é a única forma de poupança de longo prazo, já 32% dos que responderam não conhecem a previdência complementar e apenas 9% acreditam que a previdência complementar não é necessária.”

Ribeiro, N. K. C., Gonsalves, R. A., (2016). **Previdência Complementar: uma proposta para a Geração Y?**, v.3, n.1, p.49-89.

**H<sub>7</sub>- Poucos Millennials participam ou tem interesse em participar de um Plano de Previdência Complementar em um futuro próximo.**

**Base 1:** “Questão 4: Quais os tipos de aplicações que você realiza? Nesta questão foi dada a opção de assinalar mais de uma alternativa. Identificamos que 74% dos que responderam optaram pela opção de depósitos em poupança, 15% dos que responderam assinalaram que realizam investimento no Tesouro Direto e outros 15% assinalaram a opção de investimento em Previdência Complementar. Um fato interessante nesta questão foi que 30% dos que responderam assinalaram a opção de guardar dinheiro.”

Ribeiro, N. K. C., Gonsalves, R. A., (2016). **Previdência Complementar: uma proposta para a Geração Y?** , v.3, n.1, p.49-89.

**Base 2.** “Embora dois terços (66%) dos millennials trabalhem para um empregador que oferece um plano de aposentadoria, apenas pouco mais de um terço dos millennials participam do plano do empregador”.

“Há uma lacuna significativa entre os latinos milenários e outros grupos raciais e étnicos em termos de participação em planos de aposentadoria patrocinados pelo empregador. Apenas 19,1% dos latinos da geração Y e 22,5% das latinas participam de um plano patrocinado pelo empregador, em comparação com 41,4% dos homens asiáticos e 40,3% das mulheres brancas Millennials, que tiveram a maior taxa de participação em um plano de aposentadoria.”

“A esperança de melhoria para esta geração deriva do fato de que, em todos os grupos raciais e étnicos, mais de nove entre dez membros da geração do milênio participam efetivamente de planos de aposentadoria patrocinados pelo empregador, quando são elegíveis para participar.”

Brown, J.E.,M.S., K.D., L.L.M. (2018). **Millennials and Retirement: Already Falling Short.** National Institute on Retirement Security.

**H<sub>8</sub>- Os Millennials poupariam mais dinheiro para a aposentadoria se eles pudessem usar os recursos de sua aposentadoria sempre que houvesse necessidade.**

**Base:** “Outro ponto destacado na pesquisa é que os Millennials querem produtos que oferecem suporte às necessidades mais imediatas. Isso mostra que 63% da Geração Y pouparia mais dinheiro para a aposentadoria, se eles pudessem fazer saques frequentes ao longo da vida”.

The Bank of New York Mellon Corporation (2015). **Generation Lost: Engaging Millennials with retirement saving.**

**H<sub>9</sub>- Os Millennials acreditam que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro.**

**Base:** “Cerca de 79% dos entrevistados da geração do milênio acreditam que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro”.

Smith, K. A. (2018). **The defining financial question of millennials: Do you want to live comfortably now, or in the future?** Disponível em <https://www.bankrate.com/retirement/millennials-retirement-savings-dilemma/>

**H<sub>10</sub>- Os Millennials acreditam que os seus familiares aposentados têm melhores condições em sua aposentadoria do que terão em seus futuros.**

**Base:** “Conseguir uma aposentadoria segura será uma subida árdua para a maioria dos Millennials. Essa geração enfrentou, e continua a enfrentar, uma paisagem econômica muito mais dura do que seus pais. Como a maioria dos Millennials entrou para a força de trabalho em um período de salários baixos, altos níveis de desemprego e grandes mudanças estruturais na economia americana, a Grande Recessão exigiu um alto preço dessa geração. Especificamente, a geração do milênio ganhou cerca de 20% a menos em salários, é menos propensa a ter uma casa e acumulou cerca de metade da riqueza de seus pais no mesmo estágio de suas vidas.”

Brown, J.E. (2018). **Millennials and Retirement: Already Falling Short**. National Institute on Retirement Security.

## APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO APLICADO

### PARTE I - CARACTERIZAÇÃO

Sexo

- Feminino  
 Masculino

Ano de nascimento

- 1920, escalas de ano até  2010

Escolaridade

- Até segundo grau completo ou incompleto  
 Até Ensino superior completo ou incompleto  
 Até Especialização/MBA completo  
 Até Mestrado/Doutorado Completou ou incompleto

Sua área de formação tem relação com a área financeira, por exemplo: Economia, Administração, Ciências Contábeis e afins.

- Sim  
 Não

Estado de residência

- Acre  
 Alagoas  
 Amapá  
 Bahia  
 Ceará  
 Distrito Federal  
 Espírito Santo  
 Goiás  
 Maranhão  
 Mato Grosso  
 Mato Grosso do Sul  
 Minas Gerais  
 Pará  
 Paraíba  
 Piauí  
 Rio de Janeiro  
 Rio Grande do Norte  
 Rio Grande do Sul  
 Rondônia  
 Roraima  
 Santa Catarina  
 São Paulo  
 Sergipe  
 Tocantins

A condição que melhor me representa hoje é:

- Apenas Estudo
- Estudo e faço estágio
- Estudo e trabalho
- Apenas trabalho (empregado, funcionário, empreendedor, autônomo)
- Nem estudo nem trabalho

## PARTE II - APOSENTADORIA

Eu penso ou me preocupo com a formação da minha aposentadoria

- Concordo fortemente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Possuo conhecimento sobre finanças pessoais.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Costumo receber informações sobre previdência ou no meu local de trabalho ou na minha instituição de ensino.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Tenho (ou teria) interesse em receber informações mais detalhadas e reais sobre as consequências de não começar a poupar ainda quando jovem.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Eu já contribuo para o sistema de previdência obrigatório em razão do meu trabalho.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Eu entendo a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo.

- Concordo fortemente
- Concordo
- Não concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo fortemente

Participo de algum plano de previdência complementar (Condição das três próximas respostas).

Sim

Não

A contribuição do plano de previdência complementar da qual participo são feitas por: (Deve responder quem respondeu “Sim” na pergunta condição).

Por mim

Pela minha empresa

Pelos meus familiares

Tenho interesse em participar de um plano de previdência complementar em um futuro próximo. (Deve responder quem respondeu “Não” na pergunta condição).

Concordo fortemente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

Acredito que o padrão de contribuições atuais ao meu plano de previdência complementar, irão me ajudar a ter uma aposentadoria mais confortável. (Deve responder quem respondeu “Sim” na pergunta condição).

Concordo fortemente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

Eu pouparia mais para a minha aposentadoria se o meu plano de aposentadoria (qualquer plano público ou privado) permitisse que eu usasse esses recursos sempre que houvesse necessidade.

Concordo fortemente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

Acredito que os jovens e as novas gerações não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro

Concordo fortemente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

Considero que os meus familiares aposentados têm melhores condições em sua aposentadoria do que eu terei em meu futuro.

Concordo fortemente

Concordo

Não concordo nem discordo

Discordo

Discordo fortemente

## APÊNDICE C – E-MAIL DE ENVIO DA SURVEY

Este questionário tem como objeto analisar o entendimento das pessoas em relação à formação de sua própria previdência, e é parte integrante de uma pesquisa que está sendo desenvolvida com pesquisadores da UnB e da FEA-RP/USP. Os dados obtidos por meio desse questionário serão sigilosos e confidenciais, servindo apenas como objeto de pesquisa, os respondentes, em hipótese alguma serão identificados na pesquisa. Há 21 perguntas neste questionário