

ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

RODRIGO SISNANDES PEREIRA

**MOTIVADORES E INIBIDORES QUE INFLUENCIAM NA ADESÃO DOS JOVENS
AOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PATROCINADOS**

Porto Alegre
2020

PÓS-GRADUAÇÃO - *STRICTO SENSU*



Pontifícia Universidade Católica
do Rio Grande do Sul

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE NEGÓCIOS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS

RODRIGO SISNANDES PEREIRA

**MOTIVADORES E INIBIDORES QUE INFLUENCIAM NA ADESÃO DOS JOVENS
AOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PATROCINADOS**

Porto Alegre

2020

RODRIGO SISNANDES PEREIRA

MOTIVADORES E INIBIDORES QUE INFLUENCIAM NA ADESÃO DOS JOVENS
AOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR PATROCINADOS

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Administração e Negócios da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Maira de Cássia Petrini

Porto Alegre

2020

AGRADECIMENTOS

À minha noiva, Thayla Toebe, pela compreensão e parceria em todos os dias dessa jornada.

À minha família, que me deu todo o suporte na formação do meu caráter.

À minha orientadora, Prof^a Dr^a Maira Petrini, pelo auxílio nas etapas desse estudo e pela compreensão sobre o tema e a confiança na entrega.

Aos professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Administração da PUCRS, aos meus colegas de mestrado, aos meus amigos, e aos entrevistados, um especial muito obrigado.

Enfim, a todos àqueles que, de alguma forma, contribuíram para que este trabalho fosse concluído. Espero que esses resultados contribuam para a melhoria da saúde financeira das pessoas no período de aposentadoria.

*Carrego nas mãos
As marcas de ontem
Já perdi o medo
Pois aprendi
Aprendi a ser valente
Neste meu caminho
Muitas vezes sozinho
Mas cheguei aqui*

*Levei manotaços
Pois a vida é rude
Lutei como pude
E não me entreguei*

*Sem primaveras
No meu peito tapera
Vivia de sonhos
Mas tudo eu amei*

*Sonhei com liberdade
Mas não quis me enganar
Somos diferentes
Classes não são iguais
Hoje temo a distância
Que negaceia o passado
Onde lançava meus planos
Pra conquistar ideais*

*Levei manotaços
Por pensar igualdade
Me negaram espaço
Assim mesmo plantei
Não me importa o retorno*

*O importante é que eu fiz
Foi no timbre do braço
Que sustentei a raiz.*

(Manotaços – Celso Souza)

RESUMO

O Sistema Previdenciário no Brasil vem passando por reformas que buscam aumentar a idade para a aposentadoria e diminuir os valores dos benefícios, impactando principalmente a população mais jovem. Nesse contexto, a previdência privada ganha maior relevância devido à necessidade de as pessoas formarem sua própria poupança para fins de aposentadoria no futuro. Várias empresas oferecem a seus empregados planos patrocinados com contribuição igualitária da empresa para a formação dessa poupança, mas um número considerável de trabalhadores não realiza a adesão ao plano. Por isso, o presente estudo tem o objetivo de analisar os motivadores e os inibidores que influenciam na adesão dos jovens a um plano de previdência complementar patrocinado. Para alcançar esse propósito, este estudo exploratório de natureza qualitativa iniciou sua investigação através da revisão de literatura, que baseou a proposição de uma relação de fatores que motivam ou inibem a adesão aos planos. Depois, realizou-se entrevistas com 35 jovens trabalhadores de empresas públicas e privadas que participam e não participam dos planos. Os resultados confirmam os fatores encontrados em outros estudos. Também foi identificado um fator que não havia sido identificado na literatura, a desconfiança, como um inibidor da adesão aos planos. Com base nesses dados, foi apresentado uma relação de motivadores e inibidores que influenciam na adesão aos planos e definido quatro perfis dos jovens trabalhadores: (1) Jovem prevenido público; (2) Jovem prevenido privado; (3) Jovem desprevenido público; e (4) Jovem desprevenido privado. Por fim, foi proposto uma relação de recomendações para estimular a intenção de adesão aos planos de previdência complementar. Essas recomendações podem estimular o ingresso nos planos e a formação de poupança para fins de aposentadoria.

Palavras-Chave: Previdência privada. Jovens. Motivadores e inibidores.

ABSTRACT

Brazilian Social Security System is facing rearrangements concerning the rising of minimum age of retirement, and reduction of payments impacting especially young people. Meanwhile, private pension is gaining relevance due to people's needs of having their own retirement savings. Although some companies offer their employees patronized plans where there is a contribution of the same amount of money, lots of workers do not adhere to the plan. Therefore, this research aims to analyze motivators and inhibitors influencing the adhesion of young people to the complementary patronized pension plan. In order to achieve its goals, this exploratory and qualitative study reviewed literature that helped creating a set of motivating and inhibiting factors for the adhesion. Later on, it was conducted 35 interviews with young employees of public and private companies who participate or not in the patronized pension plans. Results confirmed the factors from other studies. It was also identified a factor not presented in the literature as an inhibitor, the distrust. Based on this data, it was presented a set of inhibitors and motivators for the adhesion and also defined four profiles of young workers: (1) Public young prevented; (2) Young private prevented; (3) Young public unprepared; and (4) Young private unprepared. Lastly, it was proposed a set of recommendations to stimulate the adhesion of complementary pension plans. These recommendations can stimulate the adhesion to plans and the building of savings for retirement.

Keywords: Private pension. Youngs. Motivators and inhibitors.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Sistema Previdenciário Brasileiro	16
Figura 2 – Vantagens e desvantagens da previdência aberta e fechada	18
Quadro 1 – Relação de fatores que influenciam na decisão de poupar para a aposentadoria ..	26
Quadro 2 – Desenho da pesquisa.....	29
Quadro 3 – Critérios para a coleta de dados	31
Quadro 4 – Perfil dos entrevistados.....	32
Quadro 5 – Influência dos fatores em cada grupo	61
Quadro 6 – Motivadores para adesão ao plano.....	63
Quadro 7 – Inibidores para adesão ao plano.....	69
Figura 3 – Influência de motivadores e inibidores na adesão aos planos de previdência	72
Quadro 8 – Resumo das características dos quatro perfis definidos	76
Figura 4 – Relação entre perfis de jovens.....	77
Quadro 9 – Recomendações para aumentar a adesão aos planos	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Critérios para a coleta de dados	31
---	----

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP	Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
BD	Benefício Definido
BRDE	Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul
CAP	Caixa de Aposentadoria e Pensão
CD	Contribuição Definida
CGPC	Conselho de Gestão de Previdência Complementar
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONEF	Comitê Nacional de Educação Financeira
CV	Contribuição Variável
EFPC	Entidades Fechadas de Previdência Complementar
ENEF	Estratégia Nacional de Educação Financeira
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
MONGERAL	Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado
PIB	Produto Interno Bruto
PREVIC	Superintendência Nacional de Previdência Complementar
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RH	Recursos Humanos
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
RS	Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
1.1	OBJETIVOS	8
1.1.1	Objetivo geral.....	8
1.1.2	Objetivos específicos	9
1.2	JUSTIFICATIVA	9
2	REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1	BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL E NO MUNDO	12
2.1.1	Previdência social.....	14
2.1.2	Previdência complementar	14
2.2	O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO	15
2.2.1	Previdência complementar aberta e fechada	17
2.3	MOTIVAÇÕES E BARREIRAS NA ADESÃO AOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA..	
	19
2.3.1	Fatores socioeconômicos	20
2.3.2	Fatores comportamentais.....	22
2.3.3	Fatores políticos institucionais.....	23
3	MÉTODO DE PESQUISA.....	27
3.1	DESENHO DA PESQUISA	28
3.2	CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO	29
3.3	COLETA DE DADOS	31
3.4	ANÁLISE DE DADOS	34
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	35
4.1	FATORES SOCIOECONÔMICOS	35
4.1.1	Nível de educação.....	36
4.1.2	Renda	39
4.1.3	Influência social	41
4.2	FATORES COMPORTAMENTAIS.....	42
4.2.1	Visão de curto prazo	43
4.2.2	Componente emocional	45
4.2.3	Inércia, crenças e desconfiança	46
4.3	FATORES POLÍTICOS INSTITUCIONAIS	52

4.3.1	Ações do governo	52
4.3.2	Ações das empresas.....	54
4.3.3	Mudanças na legislação	57
4.4	MOTIVADORES, INIBIDORES E RECOMENDAÇÕES.....	61
4.4.1	Motivadores para adesão ao plano.....	62
4.4.1.1	Jovens que aderiram ao plano vinculados a empresas privadas	66
4.4.1.2	Jovens que aderiram ao plano vinculados a empresas públicas	67
4.4.2	Inibidores para adesão ao plano.....	68
4.4.2.1	Jovens que não aderiram ao plano vinculados a empresas privadas	72
4.4.2.2	Jovens que não aderiram ao plano vinculados a empresas públicas.....	74
4.4.3	Proposta de recomendações	78
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
	REFERÊNCIAS.....	82
	APÊNDICE A – Roteiro prévio para entrevistas para os que aderiram.....	87
	APÊNDICE B – Roteiro prévio para entrevistas para os que NÃO aderiram	87
	APÊNDICE B – Termo de consentimento de entrevista.....	91

1 INTRODUÇÃO

A transição demográfica que ocorre no mundo impacta diretamente os sistemas previdenciários nos mais diferentes países, onde cada governo busca através de mudanças na legislação viabilizar a sustentabilidade financeira para manter o pagamento de aposentadorias no longo prazo. Em comum, nas várias reformas realizadas, o segmento de previdência privada ocupa cada vez mais espaço, destacando principalmente os fundos de previdência complementar com gestão de Entidades sem fins lucrativos.

No Brasil, segundo a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP), existem aproximadamente 300 Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC), que são empresas gestoras de planos de previdência também conhecidos como Fundos de Pensão (ABRAPP, 2018). Os fundos de pensão são investidores institucionais usados como um dos instrumentos financeiros que as pessoas podem optar por poupar para o período de aposentadoria, garantindo a renda de parte da população por um longo período (SIEVANEN; HANNI; SCHOLTENS, 2013). Esses fundos são responsáveis pela gestão de um patrimônio de 918 bilhões de reais, que corresponde a 14% do Produto Interno Bruto (PIB) do país. São mais de mil empresas e entidades associativas que disponibilizam esse benefício a seus colaboradores ou associados. Todo o segmento é regido por um conjunto de leis e normas que fazem parte de todo o sistema previdenciário brasileiro (ABRAPP, 2018).

O Sistema Previdenciário no Brasil é estruturado em três pilares: (1) Regime Geral de Previdência Social (RGPS), de natureza pública, com filiação obrigatória para os trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), operado pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) e caracterizado pelo regime financeiro de caixa; (2) Regimes Próprios de Previdência dos Servidores, de natureza pública e filiação obrigatória para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, operados, geralmente, sob o regime financeiro de caixa; e (3) Regime de Previdência Complementar, de natureza privada, contratual, filiação facultativa, autônomo em relação ao RGPS e aos regimes próprios dos servidores públicos e operado pelo regime financeiro de capitalização (BRASILPREV, 2018). Este último tem como objetivo essencial garantir, aos assegurados, uma opção extra de regime de aposentadoria para os trabalhadores que já contribuem para a previdência oficial e para os que estão excluídos do mercado formal de trabalho. No Brasil, existem dois tipos de fundos de previdência complementar: os fundos de previdência complementar aberta e os fundos de previdência complementar fechada. Em

princípio, tanto as previdências abertas como as fechadas têm o mesmo objetivo: instituir planos privados de renda ou de benefícios complementares mediante a contribuição de seus participantes e/ou dos seus empregadores que, depois de um determinado tempo, deveriam ser suficientes para garantir o pagamento de um benefício complementar ao regime geral da previdência social (BRASIL, 2018).

Os fundos de previdência complementar aberta são administrados por instituições com fins lucrativos como seguradoras, bancos ou instituições financeiras, podendo ser contratados por qualquer pessoa. Os fundos de previdência complementar fechada são administrados por instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos. Estes fundos são acessíveis somente para grupos de trabalhadores de determinadas empresas ou entidades de classe que fazem a gestão do próprio fundo. A previdência complementar fechada, através das EFPCs, está disponível para uma parcela menor da população, já que normalmente empresas disponibilizam esse benefício para seus empregados. As contribuições, na maioria das vezes, são paritárias com o objetivo de ajudar na constituição de uma poupança previdenciária (PREVIC, [2020]). As EFPCs ocupam papel de destaque na gestão de planos de previdência complementar fechada e se mostram uma alternativa importante para a manutenção da renda e da qualidade de vida dos trabalhadores não ficando dependentes, unicamente, da previdência social oficial. As EFPCs levam vantagem na escolha do melhor plano de previdência pois, por não possuir fins lucrativos, do total investido pelo participante, um montante maior vai para a acumulação de capital, já que não existem descontos referentes ao lucro da entidade aberta de previdência complementar ou sociedade seguradora autorizada a instituir planos de previdência complementar aberta (COELHO; DE CAMARGOS, 2012).

Atualmente, a previdência social oficial, no intuito de conter os sucessivos déficits, vem passando por várias reformas de modo que os aposentados têm o poder de compra de seu benefício cada dia mais dilapidado até, possivelmente, chegar ao valor de um salário mínimo. As reformas da previdência social tendem a dificultar, cada vez mais, esse quadro, pois o déficit desse sistema não dá sinais de efetivo controle ou diminuição (COELHO; DE CAMARGOS, 2012). Essas reformas buscam aumentar a idade para a aposentadoria e diminuir os valores dos benefícios, impactando principalmente a população mais jovem, e são justificadas com base no crescimento constante da expectativa de vida no país, o que aumenta a necessidade de maior tempo no mercado de trabalho. Os jovens adultos são os mais penalizados pelas reformas mais recentes nos sistemas de pensões que ocorrem em todo o mundo, constituindo, portanto, um objeto relevante de investigação (NOSI *et al.*, 2017).

O aumento da longevidade é um fator positivo. No entanto, é fundamental uma preparação financeira, pois a saúde e a qualidade de vida vêm apresentando custos cada vez mais elevados. Dessa forma, um plano previdenciário é fundamental para garantir essas necessidades. No Brasil, onde a adesão à previdência complementar é opcional, Coelho e De Camargos (2012) realizaram um estudo buscando entender, na visão dos gestores de alguns dos maiores fundos de pensão do país, quais os fatores que dificultam o ingresso de novos participantes e quais os mecanismos mais importantes para incentivar a expansão das EFPCs. Na Itália, Nosi *et al.* (2017) realizaram um estudo para compreender os fatores que influenciam a intenção de se inscrever em um plano de previdência privada através da compra de cobertura de anuidade por longevidade por parte de jovens adultos. Já em Taiwan, Tseng e Wu (2016) desenvolveram um estudo que investigou a intenção dos trabalhadores em participar do programa nacional de pensão proposto pelo governo. Em estudo mais recente, Feng (2018) pesquisou sobre os fatores que influenciam o aumento da poupança voluntária de aposentadoria dentro do sistema de pensões australiano. Mais recente ainda, Bongini e Cucinelli (2019), depois de uma profunda reforma do sistema previdenciário da Itália, pesquisaram junto a jovens universitários as intenções de adesão a um plano para fins de aposentadoria. Em comum, esses estudos citam as reformas dos sistemas de previdência nos mais diferentes países e seus impactos, principalmente na população mais jovem. Na literatura estrangeira, as pesquisas buscam entender os fatores que influenciam o aumento da poupança voluntária de recursos para fins de aposentadoria na percepção dos trabalhadores. Já no Brasil, Coelho e De Camargos (2012) limitaram seu estudo a partir da visão dos gestores de planos de previdência. Existe uma lacuna, no Brasil, em compreender as motivações e as barreiras na adesão aos planos de previdência na percepção dos trabalhadores que têm acesso à previdência complementar fechada.

As mudanças nas regras da previdência oficial, retardando a aposentadoria e diminuindo o valor dos benefícios, impacta diretamente a população mais jovem que, em muitos casos, tem à sua disposição planos de previdência complementar. Dessa forma, essa pesquisa tem por objetivo analisar os motivadores e inibidores que influenciam na adesão dos jovens a um plano previdência complementar patrocinado. Pode-se, dessa forma, propor recomendações para adequar iniciativas de estímulo à intenção de adesão aos planos de previdência complementar. Segundo o Estatuto da Juventude, criado pela Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, considera-se jovem no Brasil todo o cidadão com idade entre 15 e 29 anos (BRASIL, 2013).

Para fins deste estudo, foi considerado como jovens todos os trabalhadores com 35 anos ou menos, pois até essa idade o trabalhador dispõe de um tempo razoável para iniciar a formação de uma poupança previdenciária para fins de aposentadoria. Foram realizadas 35 entrevistas com trabalhadores divididos em empresas públicas e privadas que aderiram e não aderiram aos planos de previdência ofertados, além disso também foi considerado a divisão por nível de instrução. Os resultados confirmam os fatores encontrados na literatura apontando como contribuição teórica o fator desconfiança como influenciador da decisão de aderir aos planos de previdência, estabelecendo diferentes perfis dos jovens trabalhadores e propondo recomendações para estimular a intenção de adesão aos planos de previdência complementar.

O presente trabalho divide-se em cinco capítulos. Este primeiro capítulo apresenta a introdução com a definição do problema, além dos objetivos geral e específicos. O segundo capítulo, composto pela revisão da literatura, discorre sobre os principais fatores encontrados na literatura que influencia a adesão aos planos de previdência. O terceiro capítulo detalha as técnicas empregadas para a coleta e análise de dados. O quarto capítulo apresenta a análise e a discussão dos resultados encontrados. Por fim, o quinto e último capítulo é composto pelas considerações finais.

Desta forma, diante do contexto apresentado, com o intuito de propor iniciativas que incentivem a adesão dos jovens aos planos de previdência complementar como uma alternativa importante de preparação para a aposentadoria, o presente estudo buscou responder à seguinte questão: **Quais motivadores e inibidores influenciam na adesão dos jovens a um plano de previdência complementar patrocinado?**

1.1 OBJETIVOS

Com o intuito de responder ao problema apresentado anteriormente, esta dissertação pretende alcançar os seguintes objetivos.

1.1.1 Objetivo geral

Analisar os motivadores e inibidores que influenciam na adesão dos jovens a um plano previdência complementar patrocinado.

1.1.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral deste trabalho, a pesquisa está dividida nos seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar as motivações que podem influenciar jovens a aderirem aos planos de previdência complementar patrocinado;
- b) Identificar os inibidores que influenciam a não adesão dos jovens aos planos de previdência complementar patrocinado; e
- c) Propor recomendações para estimular a intenção de adesão aos planos de previdência complementar.

1.2 JUSTIFICATIVA

As mudanças no cenário demográfico brasileiro causadas pelo aumento da expectativa de vida e, conseqüentemente, do número de idosos e aposentados provocam diversas discussões na organização da sociedade. Nesse contexto, no qual reformas da previdência social são discutidas, analisar aspectos sobre a decisão de adesão aos planos de previdência complementar passa a ser um tema atual e muito significativo.

O chamado fenômeno da transição demográfica ocorre devido à redução das taxas de mortalidade e natalidade, causando efeitos na estrutura etária e atingindo diretamente as despesas previdenciárias mantidas pelo Estado, alterando o desenvolvimento econômico e social do país. Esse movimento de redução das taxas de fecundidade resulta em um crescimento da população economicamente ativa em ritmo superior ao da população total. Conseqüentemente, a taxa de crescimento do PIB *per capita* tende a ser maior do que a taxa de crescimento da produtividade do trabalho. Este efeito, transitório pela própria natureza, é conhecido como bônus demográfico e representa um estímulo ofertado pela demografia ao crescimento econômico, à redução da pobreza e à melhoria do bem-estar social (ALVES, 2015).

O bônus demográfico é passageiro e o seu fim significa o aumento do percentual de idosos e o acelerado envelhecimento da população, tornando-a mais dependente. O aumento da razão de dependência poderá se tornar um ônus demográfico se não forem criadas as condições para se enfrentar este período desfavorável da estrutura etária. Portanto, quanto maior for o período do bônus demográfico, melhores serão as condições de vida dos idosos no futuro (WAJNMAN; OLIVEIRA; OLIVEIRA, 2004).

O envelhecimento da população tem sido um desafio para vários países e, não diferente para o caso brasileiro, o rápido crescimento da expectativa de vida vai de encontro a uma previdência social deficitária passando por várias reformas e cada vez mais sem condições de garantir um benefício digno para a crescente população idosa (SILVA, 2004). Com o aumento da população idosa, a previdência social vem sendo alvo de várias reformas que buscam diminuir o déficit que, no ano de 2018, foi de R\$ 195 bilhões (BRASIL, 2019). O RGPS, que regula o atual sistema previdenciário, apresenta dificuldades financeiras de sustentabilidade, fazendo com que o governo tente encontrar formas de sanar o déficit, seja por reformas ou pela continuidade do financiamento pelo Tesouro Nacional. Por isso, o trabalhador brasileiro deve se antecipar a essas incertezas e se prevenir para estas possíveis mudanças (GONZAGA, 2012).

Em todo o mundo, vários países estão promovendo mudanças em seu sistema de previdência. Segundo Nosi *et al.* (2017), as reformas destinam-se a recuperar a economia nacional através de uma redução significativa de benefícios aumentando, especialmente para os jovens, a responsabilidade individual pela acumulação de recursos para a aposentadoria.

Os maiores impactos dessas mudanças atingem a população mais jovem, que é objeto da presente pesquisa. As reformas, em geral, buscam o aumento da idade de aposentadoria e a diminuição do teto de benefícios. O envelhecimento populacional afetará de forma ainda mais acentuada a participação dos grupos etários na arrecadação da receita previdenciária ao longo dos anos. A população jovem, nascida depois do declínio da fecundidade, será cada vez menor e terá de sustentar, em breve, uma grande população aposentada, nascida antes do declínio da fecundidade (DE LIMA; MATIAS-PEREIRA, 2014).

Segundo o Indicador de Educação Financeira, elaborado pela Serasa Experian e pelo Ibope Inteligência, 62% dos jovens de 16 a 24 anos não planejam e não poupam para fins de aposentadoria. Nessa faixa etária, apenas 31% fazem contribuições ao INSS de forma a terem direito de, ao menos, receber um benefício pela previdência social e apenas 1% do público tem planos de previdência privada. Entre os jovens de 25 a 34 anos, 49% não poupam para a aposentadoria nem a planejam (62% DOS..., 2014).

O aumento da expectativa de vida e as mudanças na previdência pública significam, também, a necessidade de as pessoas permanecerem por mais tempo no mercado de trabalho. A preocupação pela garantia da qualidade de vida dos trabalhadores nessa faixa etária deixa de ser uma pauta exclusiva do governo e passa a ser mais uma preocupação da própria sociedade, representada tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador (GONZAGA, 2012). A responsabilidade individual do trabalhador de se preparar financeiramente para a aposentadoria

conta, em muitos casos, com o auxílio das empresas, que disponibilizam a seus colaboradores planos previdenciários como forma de complementação à previdência pública oficial. Esses planos são oferecidos em caráter facultativo e contam com aportes, normalmente de mesmo valor entre empregados e empregadores. Importante destacar que, dentre os diversos produtos de investimentos de longo prazo, o sistema fechado de previdência complementar possui um caráter previdenciário onde não é visado o lucro e a adesão é facultativa para os trabalhadores. Isso faz com que o aumento do número de participantes seja o maior desafio desses sistemas.

A contribuição desta pesquisa para a prática é buscar entender as motivações e as barreiras que influenciam na decisão de adesão aos planos de previdência complementar patrocinado. Uma parcela considerável de trabalhadores, mesmo tendo à disposição planos complementar de previdência, acaba não realizando a adesão. Sendo assim, justifica-se a importância de realizar esse estudo buscando entender as motivações e as barreiras na decisão de adesão do público jovem aos planos de previdência complementar disponibilizados por empresas através de EFPC.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo, é apresentada a discussão dos conceitos contidos no problema de pesquisa com base em uma pesquisa bibliográfica sobre os estudos mais relevantes que envolvem os planos de previdência complementar. Desta forma, vários aspectos relacionados foram selecionados para análise, fundamentando assim a lacuna de pesquisa.

2.1 BREVE HISTÓRICO DA PREVIDÊNCIA NO BRASIL E NO MUNDO

O conceito de previdência surgiu com o intuito de proteção e defesa, de forma a garantir a manutenção do padrão de vida, visto que as pessoas em algum momento necessitam diminuir e até parar o ritmo de trabalho. Etimologicamente, a palavra previdência surgiu do latim *previdentia*, que significa previsão ou prevenção, que por sua vez se originou a partir de *praevenire*, do latim, que quer dizer chegar antes, sendo *prae*, antes e *venire*, vir (WEINTRAUB, 2002). Previdência é o ato de prever, com o objetivo de evitar previamente determinadas situações ou transtornos que sejam indesejados para o indivíduo. Do ponto de vista popular, a previdência é a precaução, a cautela ou a capacidade de ver de modo prévio ou antecipado o acontecimento de alguma coisa.

O primeiro regime de previdência social pública no mundo surgiu na Alemanha com o Chanceler Otto Von Bismarck que instituiu, na década de 1880, um seguro obrigatório para proteger os trabalhadores nos casos de agravo à saúde, acidentes de trabalho, invalidez e envelhecimento, custeado por contribuições dos empregados, dos empregadores e do Estado. Todos os trabalhadores deveriam se filiar às sociedades seguradoras ou às entidades de socorro mútuo (CASTRO; LAZZARI, 2017; IBRAHIM, 2012). A partir de então, o sistema previdenciário se tornou obrigatório em todas as fábricas e a experiência alemã se estendeu para todos os países. A Lei de Bismarck é considerada o marco inicial da previdência social, pois o Estado passou a arrecadar contribuições de caráter compulsório dos trabalhadores filiados ao novo sistema securitário. Criou-se, assim, o direito público subjetivo do segurado, de ter garantida sua prestação previdenciária pelo Estado, independentemente da situação financeira. Isso foi uma grande mudança, pois até então os sistemas securitários existentes eram de caráter privado e não proporcionavam tais garantias estatais (IBRAHIM, 2012).

O conceito de previdência apareceu pela primeira vez no Brasil em 1923, através da Lei Eloy Chaves, Decreto Legislativo nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (BRASIL, 1923). Foi

quando os trabalhadores da iniciativa privada começaram a ser amparados pela previdência social urbana, que permitiu a instituição de Caixas de Aposentadorias e Pensões (CAPs) aos ferroviários e, posteriormente, a outras categorias. Dessa forma, a Lei foi considerada como o marco oficial da previdência social no Brasil (CASTRO; LAZZARI, 2017; IBRAHIM, 2012). Com o avanço da industrialização, as garantias trabalhistas ganharam mais atenção e surgiram vários institutos de aposentadoria e pensões que, em 1966, foram unificados e formaram o atual INSS. Hoje, todo brasileiro com carteira assinada participa da previdência social, tendo o valor do INSS descontado automaticamente de sua folha de pagamento de acordo com o valor de seu salário.

No Brasil, atualmente, a previdência social é operada pelo INSS, autarquia federal responsável pela administração do RGPS, que é de caráter compulsório, contributivo e coletivo. Este regime garante aos seus segurados um amparo financeiro contra os riscos sociais, isto é, a previdência concede benefícios aos trabalhadores quando eles ficam impossibilitados de laborar em função de doença, acidente de trabalho, invalidez, idade avançada, morte, desemprego involuntário, maternidade ou reclusão (IBRAHIM, 2012).

A previdência privada, também chamada de previdência complementar, surgiu no Brasil pela primeira vez em 10 de janeiro de 1835, com as características de facultatividade e mutualismo, por meio do Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado (MONGERAL), que se traduziu em uma entidade aberta de previdência complementar (RAMOS, 2005). Posteriormente, a previdência complementar foi se consolidando com a evolução dos institutos fechados de socorro mútuo e pensão, como a Previ-Caixa, fundada em 1904, que cuidava do pagamento de pensão à família do empregado após seu falecimento. Em 1940, o Banco do Brasil instituiu a complementação à aposentadoria, mas foi em 1977 que a previdência privada foi regulamentada na Lei nº 6.435 (BRASIL, 1977). Apesar da regulamentação da previdência privada existir desde 1977, o crescimento significativo começou na década de 1990 com a criação do Plano Real e a estabilidade monetária adquirida (ALMEIDA, M. V., 2001).

Em outros países, os modelos de previdência complementar variam conforme a história e as características da legislação local. O Chile privatizou sua previdência social criando um sistema de contribuição definida obrigatória administrada pelo setor privado sob supervisão do governo, modelo também utilizado no México, El Salvador, Bolívia e Nicarágua. No Uruguai e na Costa Rica, o modelo é misto, onde o estado e a iniciativa privada atuam de maneira complementar. Já a Argentina, que havia privatizado sua previdência, a reestatizou em 2009,

voltando ao sistema de benefício definido com todas as contas revertidas ao governo. Na Europa, o sistema previdenciário foi criado após a Segunda Guerra Mundial para atender às necessidades daquela época. Com a alteração do quadro demográfico e o envelhecimento da população, a manutenção se tornou cara demais para os países, obrigando a realização de reformas em seu sistema previdenciário. A Inglaterra mantém um sistema que compreende um benefício fixo, baseado no nível de renda, e outro benefício em função do salário, baseado na média salarial de toda a vida. Nos Estados Unidos e no Canadá, mais da metade da população é responsável pelo custo de sua aposentadoria, contribuindo assim para um plano de previdência privada (BRASILPREV, 2018; LOUREIRO, 2017; PEREIRA JÚNIOR, 2005).

2.1.1 Previdência social

A previdência social pode ser conceituada como um conjunto de programas regulamentados pelo Estado que ampara os indivíduos no caso de interrupção ou perda da capacidade de obter renda e assegura a cobertura através do pagamento de benefícios (CAMARANO, 1999). Chiarelli e Souza (2001) definem a previdência como um conjunto de órgãos com o propósito de servir aos empregados formais e suas famílias. O maior desafio da previdência social no Brasil ainda é o alto grau de informalidade que caracteriza o mercado de trabalho (ALMEIDA, M. E., 2012).

Ibrahim (2012) destaca que o regime de financiamento da previdência social é o de repartição, isto é, todas as contribuições dos segurados vão para um único fundo do qual também se retiram os recursos necessários para o custeio de todos os benefícios. Desta forma, surge o pacto intergeracional que fundamenta a ideia de um sistema solidário. A previdência social é uma espécie de seguro que os trabalhadores devem contribuir durante todo o período em que estiverem em atividade laboral. O principal objetivo desta contribuição é garantir a continuidade do benefício financeiro quando o trabalhador estiver aposentado, assim como em casos de gravidez, doenças ou acidentes.

2.1.2 Previdência complementar

O artigo 201 da Constituição Federal de 1988 regulamenta o RGPS (BRASIL, 1988). Já, o artigo 202, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998 (BRASIL, 1998), trata especificadamente da previdência privada. Desta forma, verifica-se que a

previdência privada está inserida na previdência social. Porém, não se pode confundir tais regimes, uma vez que cada um possui características peculiares.

O caput do artigo 202 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20 de 1998, dispõe que:

O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por Lei complementar (BRASIL, 1998, artigo 202).

A previdência privada ou previdência complementar, ao contrário da previdência social, é uma alternativa não obrigatória do trabalhador e de caráter individual. Enquanto que a previdência social se constitui por ser um regime de repartição simples, onde todos devem colaborar para poder gerar a renda para a distribuição dos benefícios entre as pessoas aptas para recebê-la, a previdência privada, através de um regime de capitalização, age como um suplemento ou poupança, reserva única para cada indivíduo, gerando um pagamento extra para complementar a renda.

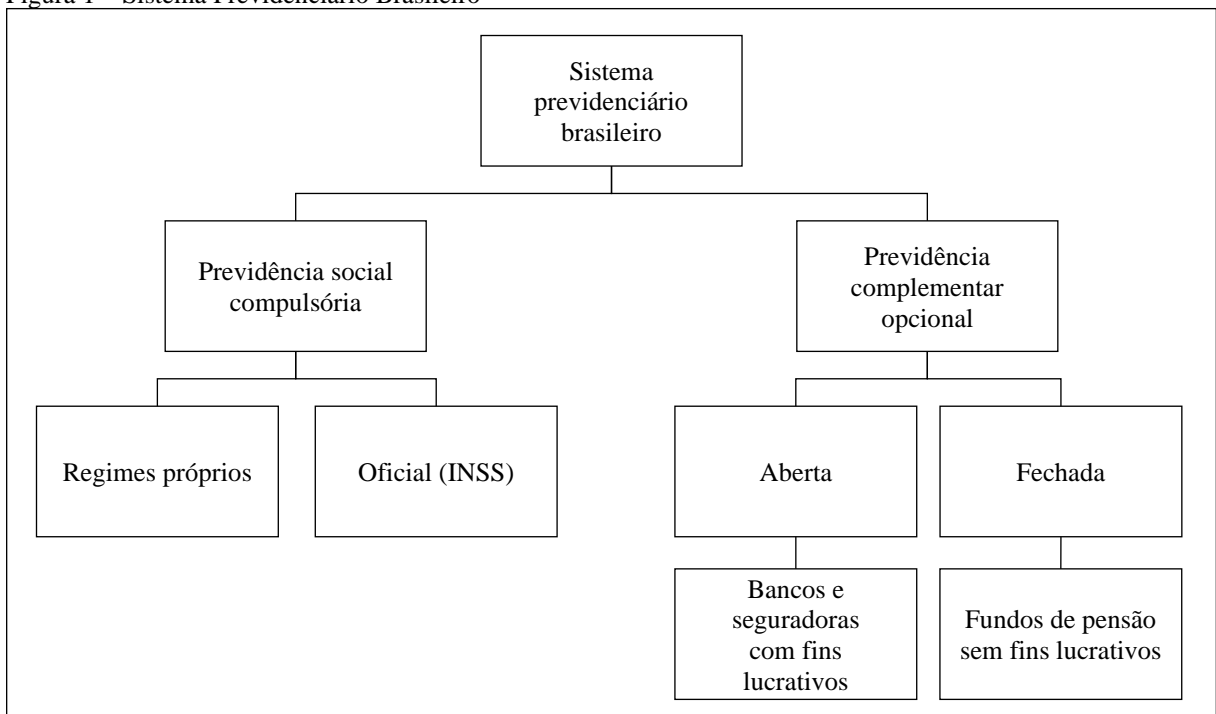
A expressão **previdência privada**, conhecida no Brasil, é puramente brasileira e busca identificar mais facilmente a instituição que, em relação ao domínio previdenciário geral, ocupa ou pode ocupar os espaços vazios deixados pela previdência social em termos de satisfação das necessidades previdenciárias (PÓVOAS, 2007). A previdência complementar pode ser definida como um sistema que acumula recursos para garantir uma renda adicional no futuro. A adesão ao plano de previdência complementar é uma decisão individual ou conjunta com a empresa patrocinadora e que complementa o benefício do cidadão. É, também, de caráter complementar e facultativo (voluntário), organizado de forma autônoma em relação ao RGPS (ABRAPP, 2018).

2.2 O SISTEMA PREVIDENCIÁRIO BRASILEIRO

O sistema previdenciário brasileiro tem seu regramento mais recente instituído na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988), em seus artigos 194 e seguintes, que se referem à seguridade social compreendendo a saúde, a previdência e a assistência social. O artigo 192, que cuida do Sistema Financeiro Nacional, estabelece que a Lei Complementar disporia sobre a autorização e o funcionamento dos estabelecimentos de seguros de previdência e capitalização, bem como do órgão fiscalizador e do órgão oficial ressegurador (BRASIL, 1988).

O Brasil criou um modelo previdenciário próprio que se divide em dois pilares. Um pilar é social, formado pelo RGPS para os trabalhadores do setor privado, e pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) para servidores públicos. Em ambos, o Estado é responsável pela sustentabilidade do modelo, sendo o mesmo obrigatório em um regime de repartição simples. O outro pilar é o da previdência complementar, facultativa, que protege apenas uma parcela da população, permitindo aos trabalhadores complementarem seus benefícios através de um regime de capitalização. A Figura 1 ajuda a visualizar como funciona a oferta de serviços de previdência no Brasil.

Figura 1 – Sistema Previdenciário Brasileiro



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

A previdência complementar, foco desse estudo, teve sua regulamentação inicial através da Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977 (BRASIL, 1977), que dividiu as entidades de previdência privada em dois grupos: fechadas e abertas. Em 2001, foi promulgada e sancionada a Lei Complementar nº 109 (BRASIL, 2001), que regula a previdência complementar privada, revogando a Lei nº 6435/77 (BRASIL, 1977), mas mantendo a divisão entre entidades abertas e fechadas. Castro e Lazzari (2017, p. 96) destacam o artigo 2º da Lei Complementar nº 109/2001, onde salientam que “entende-se por entidades de previdência privada as que têm por objetivo principal instituir e executar planos privados de benefícios de caráter previdenciário”. A Lei Complementar nº 109/2001 (BRASIL, 2001) constitui hoje a Lei geral, ou básica, do

regime de previdência complementar brasileiro, disciplinando tanto disposições comuns a quaisquer de suas modalidades, aberta ou fechada, como as disposições específicas sobre os planos e sobre as entidades abertas e fechadas separadamente (PULINO, 2011).

2.2.1 Previdência complementar aberta e fechada

As entidades abertas de previdência complementar oferecem planos de previdência para o público em geral e sem limitações, podendo ser adquirida por qualquer pessoa, física ou jurídica, através de bancos ou seguradoras que se constituem sob a forma de sociedades anônimas, com fins lucrativos. As entidades abertas de previdência complementar estão regulamentadas no artigo 36 da Lei Complementar nº 109/2001 (BRASIL, 2001) e são denominadas desta maneira, uma vez que podem oferecer seus planos de benefícios a qualquer pessoa interessada. Vale dizer, ainda, que qualquer pessoa física pode aderir a um plano de previdência complementar aberta, independentemente de vínculo profissional ou associativo (GOES, 2015).

As EFPCs são operadoras de planos de benefícios constituídas na forma de sociedade civil ou fundação, sem fins lucrativos. Essas são estruturadas na forma do artigo 35 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001 (BRASIL, 2001), e têm por objetivo operar plano de benefício de caráter previdenciário. As EFPCs são instituições criadas para o fim exclusivo de administrar planos de benefícios de natureza previdenciária, patrocinados por empresas e/ou instituídos por entidades associativas ou de classe. Obedecem à legislação de previdência e assistência social no que lhe for pertinente, porque representam complementação à previdência social (PREVIC, [2020]). As EFPCs fazem a gestão de planos e organizam-se sob a forma de entidade civil sem fins lucrativos e são acessíveis a grupos específicos de trabalhadores vinculados a empregadores, chamados aqui de patrocinadores, ou a entidades representativas de classe, denominados instituidores (BRASIL, 2008).

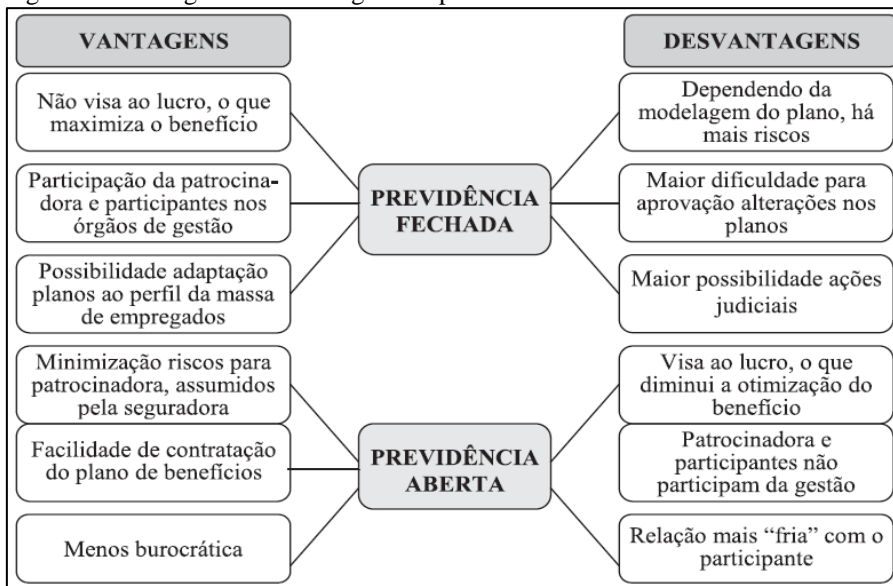
Os planos fechados de previdência são normatizados pela Resolução nº 16/2005 do Conselho de Gestão de Previdência Complementar (CGPC), que prevê a existência de três modalidades de planos (COELHO; DE CAMARGOS, 2012):

- a) **Benefício Definido (BD):** os benefícios programados têm seu valor ou nível previamente estabelecidos, sendo o custeio determinado atuarialmente, de forma a assegurar sua concessão e manutenção;

- b) **Contribuição Definida (CD):** os benefícios são programados, tendo seu valor permanentemente ajustado ao saldo de conta mantido em favor do participante;
- e
- c) **Contribuição Variável (CV):** que apresenta a conjugação das características das modalidades de CD e BD.

As entidades fechadas exercem um papel importante na economia brasileira, sendo hoje um dos grandes investidores institucionais. Seus ativos fortalecem as atividades produtivas e contribuem para a geração de emprego e distribuição de renda, pois promovem investimentos nos mercados de renda fixa e variável. Coelho e De Camargos (2012) realizaram um estudo apresentado um comparativo entre a previdência aberta e a fechada e suas principais vantagens e desvantagens, conforme pode ser observado na Figura 2.

Figura 2 – Vantagens e desvantagens da previdência aberta e fechada



Fonte: Coelho e De Camargos (2012, p. 287).

Entender quais são as vantagens e desvantagens de se ter um plano de previdência complementar administrado por uma entidade fechada de previdência ou uma entidade aberta ajuda na compreensão de diversos fatores que envolvem a decisão de se optar por um ou por outro tipo de administrador. A percepção de qual item pesa mais ou menos na decisão de se optar por um fundo de pensão ou por uma entidade aberta dependerá do conhecimento da empresa ou do participante em relação aos reais impactos de cada vantagem ou desvantagem detectada. A maior desvantagem de se ter um plano administrado por uma entidade aberta é o

fato dela visar lucro. Parte da rentabilidade obtida é direcionada aos acionistas e não para os participantes dos planos (COELHO; DE CAMARGOS, 2012).

2.3 MOTIVAÇÕES E BARREIRAS NA ADESÃO AOS PLANOS DE PREVIDÊNCIA

A decisão de adesão aos planos previdenciários ofertados por entidades sem fins lucrativos pode ocorrer por diferentes dimensões relacionadas a motivações e barreiras, as quais são exploradas nesta pesquisa. As motivações são definidas como fatores que incentivam as pessoas a tomar a decisão de ingressar nos planos de previdência. Já as barreiras são os inibidores que influenciam na decisão de não aderir aos planos previdenciários. A previdência complementar fechada requer uma análise mais acurada sobre quais mecanismos podem concorrer para o crescimento do número de pessoas e empresas vinculadas a tal regime. A maioria da população brasileira não tem a mínima compreensão sobre a previdência complementar, pois a discussão sobre reformas na previdência social tem ganhado considerável espaço na agenda cotidiana das pessoas, ao longo dos anos (COELHO; DE CAMARGOS, 2012).

No sentido de aumentar o interesse na adesão à previdência complementar, fatores relacionados a diferenças de gênero na obtenção de economias para a aposentadoria voluntária foram examinados por alguns autores com resultados inconclusivos. Hardy e Shuey (2000) sugerem que os homens são mais propensos a participar de planos de pensão patrocinados pelo empregador e as mulheres mais propensas a sacar ativos de pensão acumulados quando mudam de emprego. Huberman, Iyengar e Jiang (2007) e Papke (2003) apresentam evidências que mostram que as mulheres têm maior probabilidade de participar e contribuir para um plano de poupança para a aposentadoria. Por outro lado, Dummann (2008) não identifica diferenças significativas entre a propensão dos homens e das mulheres para participar de um plano de previdência.

Vários outros autores, em diferentes países, realizaram estudos sobre as motivações e as barreiras na decisão de adesão a planos de previdência voluntários e o aumento da poupança para fins de aposentadoria. Grande parte desses estudos citam fatores relacionados a questões socioeconômicas, comportamentais e políticas institucionais. A seguir, são apresentados cada um destes fatores.

2.3.1 Fatores socioeconômicos

As características socioeconômicas dos trabalhadores foram o foco predominante em alguns estudos encontrados. Estes analisam, principalmente, as condições de nível de educação, renda e influência social. Segundo Rolison, Hanoch e Wood (2017), as motivações das pessoas para economizar para a aposentadoria passam por mudanças durante toda a vida adulta. O aumento da participação nos planos de aposentadoria oferecidos pelos empregadores deve levar em consideração as diferenças entre os trabalhadores mais jovens e aqueles que estão saindo do mercado de trabalho. Os fatores que motivam os jovens a poupar são diferentes dos fatores que motivam comportamento de poupança entre adultos que estão mais próximos da aposentadoria. A educação e os programas destinados a aumentar a poupança, visando a alfabetização financeira, podem ser mais eficientes quando orientam os jovens para pensamentos sobre o futuro. Atitudes orientadas para o futuro têm uma associação mais direta com o avançar da idade, de tal forma que os indivíduos que estão se aproximando da aposentadoria ficam mais dispostos a poupar independente de seus conhecimentos financeiros (ROLISON; HANOCH; WOOD, 2017).

De acordo com Bassett, Fleming e Rodrigues (1998), a idade, a educação e a estabilidade no emprego são importantes características que influenciam a decisão de economizar através de planos de aposentadoria. Segundo os autores, os mais velhos e com maior grau de instrução tendem a ganhar mais e permanecer maior tempo no emprego. As taxas de participação e as contribuições para os planos de aposentadoria aumentam com a idade, nível de educação e renda. Em todos os níveis de ganhos, os participantes mais jovens tendem a contribuir com uma parcela menor de seus ganhos do que os participantes mais velhos (SMITH; JOHNSON; MULLER, 2004). Autores como Ali *et al.* (2014) e Smith, Johnson e Muller (2004) concluem que o nível de instrução é um motivador positivo para a participação voluntária nos planos de previdência. O nível educacional está positivamente associado a maiores valores mantidos em planos de contribuição individual para sua aposentadoria (CHATTERJEE, 2010).

Nas diferentes pesquisas apresentadas, o nível de educação aparece como um dos principais fatores que influenciam na decisão de adesão a planos de previdência no sentido de formação de poupança para aposentadoria. A alfabetização financeira é fundamental para aumentar o nível de contribuição, principalmente dos trabalhadores mais jovens que normalmente tem menor preocupação com a aposentadoria e economizam menos recursos com essa finalidade.

Outro fator relevante está relacionado com o nível de renda do trabalhador. A situação financeira do indivíduo é considerada um fator motivador muito importante que influencia a taxa de participação nos planos de aposentadoria (DUFLO *et al.*, 2006; ENGELHARDT; KUMAR, 2007). Uma maior renda familiar está diretamente associada com uma maior poupança para aposentadoria (ROLISON; HANOCH; WOOD, 2017). As descobertas de Bassett, Fleming e Rodrigues (1998) mostram que muitos trabalhadores, particularmente aqueles com baixos rendimentos, não estão propensos a usar planos para economizar para a aposentadoria. O nível de renda é um dos fatores mais influenciadores para a participação em planos de aposentadoria. As famílias que têm capital suficiente para manter seu padrão de vida têm mais probabilidade de investir recursos excedentes nos planos de previdência e contas de aposentadoria. A crescente vantagem fiscal para a aposentadoria das pessoas com rendimentos mais elevados também contribui para a participação nos planos previdenciários (CHATTERJEE, 2010). Aliado a isso, fatores como falta de recursos, analfabetismo financeiro, falta de autocontrole, falta de informações e falta de habilidades financeiras foram discutidos por vários autores como explicações para os baixos valores de poupança para aposentadoria (BENARTZI; THALER, 2007; LUSARDI; MITCHELL, 2014).

A renda, entre todos os fatores citados na literatura, merece destaque por estar ligada à situação econômica do país e às condições de emprego da população, de forma que exerce maior influência na capacidade dos indivíduos economizarem para a aposentadoria. Trabalhadores com estabilidade no emprego e com situação financeira adequada possuem uma maior propensão a destinar parte da renda para planos de aposentaria que visam garantir estabilidade financeira no futuro. Os não participantes dos planos são, muitas vezes, jovens com baixos rendimentos e que acabam tendo outras prioridades como educação, saúde e moradia (FENG, 2018).

Jovens adultos tendem a não procurar conselhos profissionais sobre questões financeiras, incluindo aposentadoria, preferindo discutir essas questões com parceiros, parentes ou amigos (ALI *et al.*, 2014). Existem três fatores-chave que influenciam a probabilidade de se engajar em um plano individual de previdência privada: (1) a expectativa de menor renda no futuro; (2) a influência familiar e (3) a educação financeira (MORENO-HERRERO; SALAS-VELASCO; SÁNCHEZ-CAMPILLO, 2017). O apoio externo de amigos, colegas e consultores financeiros aumenta a intenção de adesão a um fundo de aposentadoria voluntária. Um indivíduo não achará interessante poupar para a aposentadoria se não for compatível com seu estilo de vida (YUSOF *et al.*, 2018). Com base nesses estudos, um fator a ser definido é a

influência social que possui grande capacidade de impactar na decisão de adesão ou não aos planos previdenciários, pois o ambiente que cerca o indivíduo formado por amigos, colegas de trabalho e familiares exerce forte influência nas atitudes e, conseqüentemente, é um fator que deve ser considerado.

2.3.2 Fatores comportamentais

Outros pesquisadores buscam explicações e soluções para as baixas economias de aposentadoria sob uma perspectiva comportamental. Destacam-se várias situações vinculadas a fatores como visão de curto prazo, componentes emocionais e características como iniciativa, inércia e crenças. Estudos sugerem a importância do chamado **enquadramento estreito** na explicação das diferenças individuais nas decisões de investimento em aposentadoria e participação em seguros de cuidados prolongados (BROWN, 2014; GOTTLIEB; MITCHELL, 2015). O enquadramento estreito pode ser definido como um viés comportamental que ocorre quando as pessoas ignoram ou negligenciam as conseqüências a longo prazo ou benefícios de alternativas, dada a sua abordagem restrita na tomada de decisão (KAHNEMAN, 2003; KAHNEMAN; LOVALLO, 1993). Em um estudo mais recente, Shin, Kim e Heath (2018) fornecem evidências sobre as maneiras pelas quais o enquadramento estreito se relaciona com a aposentadoria dos indivíduos e as contribuições de poupança. Na visão desses indivíduos, colocar dinheiro adicional em planos para aposentadoria acaba sendo um corte no salário líquido (percebido como uma perda), mesmo que isso signifique incrementos maiores de renda no futuro. Nesse caso, poupar para a aposentadoria acaba sendo uma tarefa difícil devido à tomada de decisão estritamente enquadrada e aos vieses derivados dela (SHIN; KIM; HEATH, 2018).

O chamado enquadramento estreito, com relação aos planos de previdência, significa uma visão de curto prazo por parte do trabalhador que não consegue ver a importância dos benefícios futuros que uma poupança previdenciária pode significar para a manutenção da qualidade de vida após deixar o mercado de trabalho. Dessa forma, a visão de curto prazo torna-se um fator de influência relevante na decisão de adesão aos planos de previdência.

Ainda, o estudo de Nosi *et al.* (2017) afirma que as características dos planos previdenciários são de um produto complexo e não desejado, pois planos de previdência para jovens adultos fornecem benefícios que são diferidos no tempo e são, portanto, destinados a satisfazer uma necessidade que ainda não é percebida. Os autores ainda afirmam que o

componente afetivo é um preditor significativo da intenção de se comportar, destacando o papel que as construções baseadas na emoção, no gênero, no nível educacional e nas características sociodemográficas podem ter ao influenciar os processos decisórios das pessoas. Os indivíduos não fazem investimentos com decisões baseadas, exclusivamente, em considerações racionais, mas os sentimentos afetam sua tomada de decisão (NOSI *et al.*, 2017). Nesse sentido, o componente emocional, independente da característica ser mais sentimental ou mais racional, exerce papel de destaque na tomada de decisão do indivíduo, devendo ser considerado como um importante fator capaz de inibir ou motivar a adesão aos planos de aposentadoria.

Poupar para a aposentadoria é um problema difícil e a maioria dos trabalhadores tem pouca formação para tomar as decisões relacionadas ao tema. A inércia para a tomada de decisão leva à demora na adesão de planos vantajosos (BENARTZI; THALER, 2007). Outro fator de influência está na crença que a contribuição para a previdência oficial obrigatória é a referência para a poupança de aposentadoria e, portanto, os indivíduos são garantidos para a aposentadoria sem a necessidade de economias adicionais (FENG, 2018). Indivíduos com comportamentos de iniciativa individual estão mais dispostos a se inscrever em um programa de previdência privada. Já a inércia e o arrependimento são barreiras que podem influenciar os indivíduos que estão menos dispostos (NOSI *et al.*, 2017).

Com base nesses estudos, deve-se destacar aqui, como fator importante, as características do trabalhador vinculadas à iniciativa, à inércia e às crenças, sendo capazes de influenciar a tomada de decisão em relação à formação da poupança previdenciária de longo prazo. As implicações desses resultados devem ajudar a definir ações para aumentar a participação nos planos previdenciários. Na definição das políticas ou esforço de marketing para obter uma maior adesão, é importante revisar o controle comportamental dos clientes que possuem ou não fundos de aposentadoria voluntária (YUSOF *et al.*, 2018).

2.3.3 Fatores políticos institucionais

Para uma melhor definição desses fatores, destaca-se aqui três eixos fundamentais: (1) as ações do governo, (2) as ações das empresas, e (3) as mudanças na legislação. As ações desenvolvidas através dos governos e dos gestores de empresas que oferecem planos de previdência constituem importantes ferramentas na influência de fatores motivadores ou inibidores para uma maior adesão aos planos de previdência complementar. O governo deve tomar algumas medidas para aumentar a conscientização e incentivar cidadãos a economizar

para a aposentadoria. Dessa forma, é apropriado aumentar o nível de educação financeira e alfabetização das famílias para garantir que os cidadãos tenham mais conhecimento sobre a maneira racional de realizar suas economias de longo prazo (MORENO-HERRERO; SALAS-VELASCO; SÁNCHEZ-CAMPILLO, 2017).

Um estudo de Coelho e De Camargos (2012), realizado com gestores de fundos de pensão brasileiros, define alguns fatores que dificultam o crescimento da adesão aos planos de aposentadoria: regras pouco flexíveis, excesso de burocracia, insegurança das empresas, decisões do poder judiciário, não reconhecimento das empresas como ferramenta de Recursos Humanos (RH) e a valorização dos participantes somente quando estão próximos da aposentadoria. Dentre os mecanismos que podem concorrer para o crescimento do número de pessoas e de empresas vinculadas à previdência complementar fechada, apontados pelos gestores, a educação previdenciária é o que se mostra mais abrangente.

A educação previdenciária está sendo abordada no sentido de se transmitir conhecimentos sobre o funcionamento da previdência. Essa medida, apesar de produzir efeitos em médio e longo prazo, permeia todas as demais questões que concorrem, efetivamente, para o crescimento do número de pessoas e empresas na previdência complementar fechada (COELHO; DE CAMARGOS, 2012). A revisão de literatura feita por Gough e Niza (2011) mostra que a educação financeira combinada com o estabelecimento de metas é a maneira mais eficaz de aumentar a poupança de aposentadoria. Um trabalho educacional permitiria uma visão mais crítica e global do tema, possibilitando às pessoas construir uma consciência de que a previdência social não será capaz de prover uma aposentadoria com valores dignos, compatíveis, no mínimo, aos rendimentos mensais obtidos na vida laboral. O conhecimento da situação da aposentadoria pública no Brasil, bem como seus impactos nas contas governamentais, reflete, de forma expressiva, no grau de importância na hora de tomada de decisão de aderir a um plano de previdência privada (COELHO; DE CAMARGOS, 2012).

A consequência da falta de ações que estimulem a educação financeira e previdenciária leva à desinformação sobre a necessidade de uma aposentadoria digna no futuro. Ali *et al.* (2014) realizaram um estudo que examina o conhecimento, o comportamento e as atitudes em membros de fundos de aposentadoria com idade entre 25 e 34 anos na Austrália. O estudo conclui que os jovens são desengajados e desinteressados em planejamento de aposentadoria. Os jovens são particularmente mal informados sobre a idade em que podem ter acesso ao plano de aposentadoria e a definição de opções de investimento para tal. Os formuladores de políticas, os patrocinadores de planos e o setor de aposentadoria como um todo devem mudar a conversa

da acumulação de riqueza para um foco mais amplo, onde o projeto e a comunicação do plano de aposentadoria sejam baseados no resultado futuro da acumulação ao invés do saldo na conta (BROWN, 2014). Indivíduos mais informados tornam-se mais proativos e motivados para buscar garantir um plano de aposentadoria adequado (HOWARD; YAZDIPOUR, 2015). As características da força de trabalho devem determinar a escolha de políticas de comunicação desenvolvidas por interessados em melhorar a participação previdenciária e as taxas de contribuição. A política de comunicação deve ser desenvolvida para os funcionários e as comunicações previdenciárias podem ser direcionadas para atender às necessidades específicas de diferentes grupos dentro da empresa (MALONEY; MCCARTHY, 2017).

Com uma política de comunicação adequada, a falta de confiança no segmento de previdência complementar pode ser amenizada, incentivando e ajudando que determinados grupos comecem a participar de economias voluntárias de aposentadoria. Fatores específicos de políticas públicas, como incentivos fiscais e campanhas de educação previdenciária, têm uma influência significativa nas decisões de participação na previdência complementar (FENG, 2018). Mudanças na legislação criando incentivos fiscais para adesão e flexibilizando as normas, que são muito burocráticas, dando segurança jurídica ao sistema são fundamentais para garantir uma maior participação dos trabalhadores. Uma alternativa poderia ser a matrícula automática de trabalhadores em planos de previdência privada, uma estratégia que obteve sucesso em outros países, tirando os trabalhadores da inércia de não realizar a adesão (MORENO-HERRERO; SALAS-VELASCO; SÁNCHEZ-CAMPILLO, 2017).

Desta forma, as ações conjuntas entre governo e empresas com investimentos na educação previdenciária dos trabalhadores e melhoria do nível de alfabetização das famílias, bem como adequações na legislação, constituem importantes fatores de políticas institucionais capazes de transformar a previdência complementar em uma importante ferramenta de RH junto à classe trabalhadora. Esse conjunto de ações, com uma política de comunicação adequada, dando todas as informações necessárias através de campanhas internas de conscientização, é apresentado na literatura como um fator capaz de motivar a adesão aos planos de previdência complementar. O Quadro 1 apresenta a relação de fatores que influenciam na decisão de poupar para a aposentadoria.

Quadro 1 – Relação de fatores que influenciam na decisão de poupar para a aposentadoria

Tipos de Fatores	Autores	Fatores	Descrição
Fatores socioeconômicos	Ali <i>et al.</i> (2014); Bassett, Fleming e Rodrigues (1998); Benartzi e Thaler (2007); Chatterjee (2010); Duflo <i>et al.</i> (2006); Engelhardt e Kumar (2007); Feng (2018); Lusardi e Mitchell (2014); Moreno-Herrero, Salas-Velasco, Sánchez-Campillo (2017); Rolison, Hanoch e Wood (2017); Smith, Johnson e Muller (2004); Yusof <i>et al.</i> (2018).	Nível de educação	Engloba tanto o nível de escolaridade como os conhecimentos sobre educação financeira e previdenciária.
		Renda	Corresponde à situação financeira e ao nível de renda do indivíduo.
		Influência social	A tomada de decisão acontece por influência das pessoas mais próximas como amigos, familiares e colegas de trabalho.
Fatores comportamentais	Benartzi e Thaler (2007); Brown (2014); Feng (2018); Gottlieb e Mitchell (2015); Kahneman (2003); Kahneman e Lovallo (1993); Nosi <i>et al.</i> (2017); Shin, Kim e Heath (2018); Yusof <i>et al.</i> (2018).	Visão de curto prazo	Significa a dificuldade do indivíduo em perceber o benefício futuro da aposentadoria, encarando a contribuição para os planos como um corte na renda.
		Componente emocional	Corresponde à influência na tomada de decisão de acordo com a característica sentimental ou racional do indivíduo.
		Iniciativa, inércia e crenças	Iniciativa e inércia são características do indivíduo que influenciam a tomada de decisão, uma vez que a adesão não é automática. Essas características são fatores relevantes para a decisão. Já a crença, leva o indivíduo a confiar que a previdência pública será suficiente para manter o nível de renda na aposentadoria.
Fatores políticos institucionais	Ali <i>et al.</i> (2014); Brown (2014); Coelho e De Camargos (2012); Feng (2018); Gough e Niza (2011); Howard e Yazdipour (2015); Maloney e Mccarthy (2017); Moreno-Herrero, Salas-Velasco, Sánchez-Campillo (2017).	Ações do governo	São ações, como políticas públicas, para aumentar o nível de educação e renda das famílias e que estimulem a educação financeira e previdenciária.
		Ações das empresas	São ações como campanhas de divulgação e incentivos à adesão e ao reconhecimento dos planos como importante ferramenta de RH.
		Legislação	A legislação estabelece regras pouco flexíveis, excesso de burocracia e insegurança jurídica, além da necessidade da criação de incentivos fiscais e adesão automática.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Este quadro sintetiza os principais fatores encontrados na literatura relacionados às motivações e às barreiras que influenciam na decisão de adesão aos planos de previdência complementar com fins de economia para aposentadoria. Os fatores são abordados em seus diferentes desdobramentos de acordo com estudos de vários autores, fundamentando o método adotado na presente pesquisa.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Este trabalho utilizou uma abordagem exploratória, com enfoque qualitativo, para responder à questão de pesquisa e atingir os objetivos propostos. Para Malhotra (2001), o objetivo principal da pesquisa exploratória é possibilitar a compreensão do problema enfrentado pelo pesquisador. Tal pesquisa é usada em casos onde é necessário definir o problema com maior precisão e identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem. Como o nome sugere, a pesquisa exploratória procura explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão. Dentro desta finalidade, a abordagem qualitativa se apresenta como a mais apropriada, porque busca entender os acontecimentos em seu contexto natural através da análise das experiências dos indivíduos relacionadas às práticas cotidianas (FLICK, 2009). Considerando a particularidade do tema, segundo Malhotra (2001), a natureza exploratória da pesquisa possibilita investigar, desenvolver e adequar conceitos ao longo de todo o processo. Este tipo de pesquisa busca responder o problema com um planejamento flexível, levando em consideração os diversos aspectos relacionados ao foco do estudo. As pesquisas exploratórias focam na maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito, tendo como principal objetivo o aprimoramento e a descoberta de ideias. As pesquisas exploratórias são extremamente flexíveis, de modo que quaisquer aspectos relativos ao fato estudado têm importância (MALHOTRA, 2001).

Desta forma, os dados coletados proporcionam uma visão mais detalhada e particular das variáveis que são levadas em consideração pelos trabalhadores na decisão de participação nos planos de previdência complementar. Dentro deste processo, o pesquisador tem um papel fundamental, por buscar compreender a vivência dos fatos e evidenciar suas particularidades. O pesquisador é parte da pesquisa e precisa estar atento ao impacto de sua presença no campo de estudo, levando-se em conta as suas experiências e capacidade de reflexão (FLICK, 2009). Na sequência, são descritos os procedimentos metodológicos utilizados em cada uma das fases do presente estudo. É apresentada uma breve contextualização deste estudo, demonstrando as características do contexto de pesquisa escolhido junto às empresas administradoras de planos de previdência complementar. Em seguida, descreve-se as técnicas que foram adotadas para a coleta e análise dos dados.

3.1 DESENHO DA PESQUISA

A **primeira etapa** definida na preparação deste estudo foi a construção da revisão da literatura, fundamentada em uma pesquisa bibliográfica feita com o objetivo de identificar os estudos mais relevantes sobre o tema. Desta forma, buscou-se apontar o que já está consolidado sobre o assunto e a lacuna teórica, organizando o material para uma melhor avaliação. A revisão da literatura tem a pretensão de fomentar a discussão dos conceitos investigados, auxiliar na definição da questão de pesquisa, embasar a construção do roteiro de entrevistas e apoiar a seleção das amostras utilizadas na pesquisa (FLICK, 2013). Desta revisita à literatura resultou uma série de fatores já descritos sobre a participação em planos de previdência, que serviram de guia para a coleta de dados em campo.

As etapas seguintes são detalhadas nas próximas seções que envolvem as tarefas descritas na **segunda etapa**: compreende a coleta de dados com a definição dos critérios de seleção, entrevistas e transcrição das entrevistas. A **terceira etapa** compreende a organização e análise dos dados, interpretação dos dados e comparação com o referencial teórico. A **quarta etapa** discorre sobre a conclusão do relatório final. Todas essas etapas estão resumidas no Quadro 2.

Quadro 2 – Desenho da pesquisa

	Tarefa	Descrição
1ª ETAPA: Preparação do estudo	Construção da revisão da literatura	Identificar as lacunas teóricas por meio de uma pesquisa bibliográfica e discutir os conceitos apresentados nas investigações mais relevantes sobre a temática estudada.
	Definição do problema de pesquisa	Definir um problema de pesquisa baseado no referencial teórico e na identificação da lacuna teórica.
	Definição da amostra	Escolher as entidades e os participantes que serão entrevistados através dos critérios estabelecidos.
2ª ETAPA: Coleta de dados	Definição dos critérios de seleção	Definir os critérios que serão utilizados para selecionar as entidades e os participantes da pesquisa.
	Entrevistas	Entrevistar os participantes selecionados e gravar a entrevista através de recurso de áudio.
	Transcrição das entrevistas	Transcrever os registros em áudio gravados durante as entrevistas.
3ª ETAPA: Análise de dados	Organização dos dados	Incluir os dados textuais (transcrições das entrevistas) no <i>software</i> de análise.
		Identificar os dados através dos metadados.
		Organizar os dados por ordem cronológica de coleta.
	Codificação	Codificar fragmentos dos textos transcritos das entrevistas com base nos conceitos apresentados no referencial teórico e nas dimensões anteriormente estabelecidas.
		Codificar outros aspectos relevantes que não foram identificados na literatura ou estabelecidos anteriormente nas dimensões de análise.
	Categorização Comparação com o referencial teórico	Agrupar os códigos identificados no texto transcrito por similaridade.
		Conceituar os rótulos dos códigos através da abstração.
		Identificar relacionamento entre as categorias e as subcategorias.
		Registrar os procedimentos de codificação e categorização e elencar as propriedades de cada conceito.
		Avaliar se as informações coletadas já apresentam repetição exaustiva das dimensões identificadas.
4ª ETAPA: Relatório final	Conclusão do relatório final	Descrever todos os procedimentos executados em cada uma das fases da pesquisa e a evolução dos códigos categorizados.
		Redigir o relatório final, apresentando os resultados, as discussões, as limitações e as sugestões de futuras pesquisas.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Os planos de previdência complementar fechados são administrados por EFPCs, sem fins lucrativos, e disponibilizados por várias empresas como um benefício aos seus colaboradores. A grande maioria das empresas contribui em mesmo percentual que o trabalhador com o objetivo de formar uma poupança com fins de aposentadoria. O Estado do Rio Grande do Sul (RS) possui, atualmente, 15 EFPCs. O contexto desse estudo selecionou as

maiores e principais empresas gestoras de planos de previdência que prestam serviço de gestão de planos previdenciários para importantes empresas no Rio Grande do Sul.

Foi selecionado para análise deste estudo as cinco maiores entidades de previdência complementar fechada do RS segundo o *ranking* da ABRAPP (2018): Fundação Família Previdência; Fundação Banrisul; Gerdau Previdência; Fundação Corsan; e Fundação Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul (BRDE) de Previdência Complementar. Foi descartado previamente do estudo o fundo Gerdau Previdência por tratar-se de um fundo de patrocínio privado que oferece contribuições ao plano sem a necessidade de contrapartida em mesmo valor do funcionário. As 4 EFPCs selecionadas possuem, juntas, aproximadamente 45 mil participantes, que corresponde a 45% do total das entidades do RS, e administram juntas um patrimônio no valor de R\$ 13,5 bilhões, o que representa aproximadamente 70% do patrimônio de todas as entidades no estado.

As EFPCs selecionadas possuem em comum o fato de prestar serviços de gestão de planos previdenciários para empresas públicas de forma exclusiva, possuindo uma massa de participantes bastante homogênea. A única exceção trata-se da Fundação Família Previdência, considerada uma entidade multipatrocínio que administra planos de previdência para três empresas públicas e cinco empresas privadas. Desta forma, devido à homogeneidade da população a ser estudada, foram excluídas do estudo a Fundação Banrisul, a Fundação Corsan e a Fundação BRDE, por se tratar de fundos exclusivos de suas patrocinadoras públicas. Sendo assim, esse estudo será realizado com a Fundação Família Previdência, que administra planos de previdência complementar fechados tanto para empresas públicas quanto empresas privadas, possuindo em seus planos 18 mil participantes e R\$ 7,4 bilhões de patrimônio.

Por um lado, o público jovem é o mais impactado pelas reformas da previdência oficial e o mais distante da idade de aposentadoria. Por outro lado, possui condições de ter um período maior para a acumulação de recursos no sistema de capitalização dos planos fechados de previdência complementar. O Estatuto da Juventude criado pela Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 (BRASIL, 2013), considera jovem, no Brasil, todo o cidadão com idade entre 15 e 29 anos. Para fins desse estudo, são considerados jovens todos os trabalhadores com 35 anos ou menos, pois até essa idade o trabalhador dispõe de um tempo razoável para iniciar a formação de uma poupança previdenciária para fins de aposentadoria, visto que terá, ainda, no mínimo 20 anos pela frente no mercado de trabalho com condições de acumular recursos. Os critérios adotados para a seleção dos respondentes são apresentados na próxima seção.

3.3 COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foram considerados três critérios principais. O primeiro foi o nível de instrução dos selecionados, buscando respondentes em dois grupos: os que possuem Ensino Médio/Técnico e os que possuem Ensino Superior completo. O motivo para esse recorte é que esse critério tem grande destaque na literatura como fator de influência na decisão de participação nos planos de previdência. O segundo critério é relativo à adesão ao plano de previdência, buscando aqueles que fizeram a adesão no plano de previdência e aqueles que optaram por não aderir mesmo tendo à disposição o plano que, por Lei, é ofertado obrigatoriamente para todos os colaboradores da empresa. O terceiro critério é em relação ao vínculo empregatício, dividindo os respondentes entre os empregados de empresas públicas e empregados de empresas privadas. Os critérios para a coleta de dados utilizados na preparação do estudo estão resumidos no Quadro 3.

Quadro 3 – Critérios para a coleta de dados

Critérios	Classificação dos entrevistados
Nível de instrução	<ul style="list-style-type: none"> • Ensino Médio/Técnico • Ensino Superior completo
Adesão ao plano	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo que aderiu aos planos • Grupo que não fez adesão aos planos
Vínculo empregatício	<ul style="list-style-type: none"> • Empregados de empresas públicas • Empregados de empresas privadas

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Considerando os critérios estabelecidos e os vínculos com as empresas que disponibilizam planos de previdência complementar fechados administrados pela Fundação Família Previdência, a população a ser pesquisada é composta por 722 jovens com 35 anos ou menos. Dentre os que compõem o grupo dos que não aderiram aos planos, 48 jovens são vinculados a empresas públicas e 142 são vinculados a empresas privadas. Já no grupo dos que aderiram aos planos oferecidos, 420 jovens são vinculados a empresas públicas e 112 são vinculados a empresas privadas. Esta distribuição é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 – Critérios para a coleta de dados

Empresas	Total	População		Respondentes	
		Aderiram	Não Aderiram	Aderiram	Não Aderiram
Públicas	468	420	48	6	6
Privadas	254	112	142	9	14
Total	722	532	190	15	20

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Para a obtenção de um número satisfatório de respondentes na pesquisa foi considerado uma proporcionalidade com o tamanho da população separada pelos grupos que aderiram e não aderiram de empresas públicas e privadas. O grupo dos jovens que aderiram e são vinculados a empresas públicas foi exceção, pois possui o maior número populacional e rapidamente chegou-se à saturação teórica. Quanto ao critério nível de instrução, dos 35 respondentes da pesquisa, 19 possuem Ensino Médio/Técnico e 16 possuem Ensino Superior completo. O Quadro 4 apresenta o perfil dos entrevistados.

Quadro 4 – Perfil dos entrevistados

(Continua)

Entrevistado	Gênero	Nível de escolaridade	Tipo de empresa	Aderência ao plano	Estado civil	Possui filhos?
E1	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Aderiu	Solteira	Sem filhos
E2	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa privada	Aderiu	Solteiro	Sem filhos
E3	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Aderiu	Solteira	Com filhos
E4	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Aderiu	Solteira	Com filhos
E5	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa privada	Aderiu	Solteiro	Sem filhos
E6	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa privada	Aderiu	Solteiro	Sem filhos
E7	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa privada	Aderiu	Solteiro	Sem filhos
E8	Masculino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Aderiu	Casado	Com filhos
E9	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa privada	Aderiu	Casado	Sem filhos
E10	Masculino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E11	Masculino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E12	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Não aderiu	Casada	Com filhos
E13	Masculino	Ensino Médio incompleto	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Com filhos
E14	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa privada	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E15	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Com filhos
E16	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Com filhos
E17	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Sem filhos
E18	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Sem filhos
E19	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Sem filhos

Quadro 4 – Perfil dos entrevistados

(Conclusão)

Entrevistado	Gênero	Nível de escolaridade	Tipo de empresa	Aderência ao plano	Estado civil	Possui filhos?
E20	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E21	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Com filhos
E22	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E23	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Não aderiu	Solteira	Sem filhos
E24	Masculino	Ensino Médio completo	Empresa privada	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E25	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Não aderiu	Solteira	Sem filhos
E26	Masculino	Ensino Superior completo	Empresa privada	Não aderiu	Casado	Com filhos
E27	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa pública	Aderiu	Solteiro	Sem filhos
E28	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Não aderiu	Solteira	Sem filhos
E29	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Aderiu	Casada	Com filhos
E30	Masculino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Aderiu	Solteiro	Sem filhos
E31	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa pública	Aderiu	Casado	Sem filhos
E32	Masculino	Ensino Superior incompleto	Empresa pública	Não aderiu	Solteiro	Sem filhos
E33	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Aderiu	Solteira	Sem filhos
E34	Feminino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Não aderiu	Solteira	Sem filhos
E35	Masculino	Ensino Superior completo	Empresa pública	Aderiu	Casado	Com filhos

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Os participantes selecionados foram entrevistados com base no roteiro de entrevista, apresentado em apêndice neste trabalho (APÊNDICE A – Roteiro prévio para entrevistas). Esses documentos guiaram o pesquisador na condução das entrevistas, durante a coleta de dados, e está alinhado às técnicas de análise que são utilizadas na fase seguinte (OLSEN, 2015). A organização do roteiro de entrevista foi baseada em uma estrutura que compreende as dimensões identificadas na revisão da literatura e os autores que fundamentam os conceitos investigados. As entrevistas foram gravadas com a utilização de recursos de áudio e, posteriormente, transcritas.

Outra etapa desenvolvida foi a redação do termo de consentimento de entrevista, conforme apresentado em apêndice neste trabalho (APÊNDICE B – Termo de consentimento de entrevista), que é um documento que formaliza a aceitação do entrevistado em participar das

entrevistas. O formulário que registra o consentimento do entrevistado, explicando o objetivo e os procedimentos da pesquisa, foi assinado pelo selecionado, demonstrando que está ciente de sua participação no estudo. Essa formalização de consentimento é uma forma de garantir a ética e o respeito durante o contato com os entrevistados (FLICK, 2009; GIBBS, 2009).

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Os dados coletados foram codificados e categorizados de forma a permitir uma análise criteriosa com a utilização do *software* ATLAS.ti para auxiliar na organização e no gerenciamento dessas informações. Além disso, para uma melhor análise dos dados coletados, os respondentes foram classificados em grupos de acordo com a empresa, pública ou privada, e se aderiram ou não ao plano. Mesmo que a literatura não tenha apontado diferenças significativas, também foi considerada a divisão por gênero, além da separação dos entrevistados por estado civil, nível educacional e se tem filhos.

A partir da transcrição e da inclusão dos dados no *software* em ordem cronológica de coleta, foi realizada a codificação dos fragmentos dos textos transcritos das entrevistas com base nos fatores apresentados na literatura que embasaram o roteiro de entrevistas. Esses trechos também foram codificados como motivadores ou inibidores. Com a codificação, busca-se identificar e registrar trechos dos materiais analisados que exemplificam uma mesma ideia (GIBBS, 2009). Desta forma, a leitura do material permitiu uma análise dedutiva da estrutura dos dados e a elaboração de uma lista de códigos descritivos, embasados nos fatores relevantes identificados na literatura. A partir disso, foi feito o agrupamento por similaridade dos códigos identificados no texto transcrito e foi conceituado os rótulos dos códigos através da abstração, elencando outros aspectos relevantes que não foram identificados na literatura ou estabelecidos anteriormente nas dimensões de análise. Na avaliação das informações coletadas, foram identificadas e comparadas as categorias e subcategorias dos dados coletados com os estudos relevantes elencados na revisão da literatura. Essa fase de categorização englobou o agrupamento de dados sobre os motivadores e os inibidores mencionados pelos participantes que influenciam na decisão de aderir aos planos de previdência. Com a categorização, busca-se identificar acontecimentos, atividades e explicações sobre os aspectos investigados (GIBBS, 2009). Os dados foram organizados de forma a permitir a análise por similaridade, identificando as suas relações. Assim, foi possível comparar os estudos relevantes elencados na revisão da literatura e os resultados obtidos nas entrevistas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados os resultados da pesquisa, bem como a análise dos dados coletados e sua comparação com a literatura. Para um melhor entendimento, na primeira seção são apresentados os fatores socioeconômicos divididos em Nível de Educação, Renda e Influência Social. Na segunda seção, são apresentados os fatores comportamentais divididos em Visão de Curto Prazo, Componente Emocional, Inércia, e Crenças e Desconfiança. Na terceira e última seção, são apresentados os fatores Políticos Institucionais divididos em Ações do Governo, Ações das Empresas e Mudanças na Legislação.

A estrutura de análise de cada fator é apresentada em quatro grupos separados. O primeiro grupo é relativo aos entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas. O segundo grupo é composto de entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas. O terceiro grupo contém entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas. Por fim, o quarto grupo engloba entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas. Ao final de cada fator, são apresentadas as principais conclusões e um comparativo com a literatura.

4.1 FATORES SOCIOECONÔMICOS

Os fatores socioeconômicos são apresentados em diversos estudos como influenciadores na decisão de aderir a um plano de previdência. Quanto maior a idade, maior é a procura para adesão a um plano de previdência e maior é o valor das contribuições. Segundo Rolison, Hanoch e Wood (2017), as motivações das pessoas para economizar para a aposentadoria estão relacionadas com a idade. Os fatores que motivam os jovens a poupar são diferentes dos fatores que motivam comportamento de poupança entre adultos que estão mais próximos da aposentadoria. Neste estudo, esse fator foi desconsiderado, uma vez que o público pesquisado são jovens com menos de 35 anos.

O fator sexo como possível influência foi objeto de pesquisa em alguns estudos e não se apresentou relevante para a tomada de decisão sobre poupança de longo prazo, conforme afirma Dummann (2008). O estudo não encontrou diferenças significativas entre a propensão de homens e mulheres para participar de um plano de previdência (DUMMANN, 2008). Da mesma forma, o presente estudo não identificou diferenças no comportamento de homens e

mulheres que aderiram ou não aos planos, indiferente de trabalhar em empresa pública ou privada.

Notadamente, a não adesão aos planos é imensamente maior entre os trabalhadores vinculados às empresas privadas, o que é explicado pela falta de estabilidade no emprego. Essa característica é apresentada na literatura como influência para a maior adesão. Trabalhadores com estabilidade no emprego e com situação financeira adequada possuem uma maior propensão a destinar parte da renda para planos de aposentaria que visem garantir estabilidade financeira no futuro (FENG, 2018).

Os fatores como falta de informações e habilidades financeiras, renda e influência social aparecem em vários estudos como explicações para os baixos valores de poupança para aposentadoria (BENARTZI; THALER, 2007; LUSARDI; MITCHELL, 2014). Na sequência, esses fatores serão apresentados confirmando a literatura. Por outro lado, apresentam particularidades específicas dos trabalhadores de empresas públicas e privadas para a não adesão, que podem ser usadas pelas diferentes esferas como subsídios para implementar ações de fomento da poupança previdenciária de longo prazo.

4.1.1 Nível de educação

O fator Nível de Educação não necessariamente tem relação apenas com a formação do entrevistado. Este nível busca identificar o conhecimento do mesmo sobre o plano de previdência e sobre as questões que envolvem a preparação para a aposentadoria e a educação financeira. A literatura, de modo geral, apresenta esse fator como forte influenciador na formação de poupança de longo prazo. O nível educacional está positivamente associado a maiores valores mantidos em planos de contribuição individual para sua aposentadoria (CHATTERJEE, 2010).

Quando analisados os dados dos **entrevistados que aderiram aos planos e são vinculados às empresas privadas**, pode-se concluir claramente, com raras exceções, que conhecem muito pouco ou nada sobre as regras básicas do plano que estão vinculados. Praticamente, a única informação que eles conhecem é que a empresa contribui com o mesmo valor. O Entrevistado E5 ressalta: “[...] *seria um incentivo para ti se manter aqui e é bom, porque bem dizer dobra o teu dinheiro todo o mês, digamos assim*” (E5 – Vinculado à empresa privada que aderiu). A imensa maioria não sabe explicar a diferença entre o plano privado e a previdência oficial oferecida pelo governo. A fala do Entrevistado E6 demonstra isso: “[...] o

plano que tem do INSS eu não sei, sei que eu sou obrigado a pagar” (E6 – Vinculado à empresa privada que aderiu). Raros são os casos em que poupam dinheiro ou fazem algum outro tipo de investimento. Os participantes não costumam ler sobre o assunto e a maneira que adquirem algumas informações é através de vídeos na internet. A fala da Entrevistada E3 exemplifica isso: *“Vejo vídeos de investimentos no geral, mas ler não! Vejo mais vídeos no YouTube”* (E3 – Vinculada à empresa privada que aderiu). Importante notar que esse comportamento de falta de informação sobre investimentos independe da formação do trabalhador. Tanto funcionários com Ensino Superior completo quanto colaboradores com Ensino Médio completo demonstram não ler sobre investimentos.

Com relação aos **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas**, da mesma forma que os que aderiram, poucos conhecem sobre as regras do plano e poucos sabem diferenciar o sistema previdenciário disponível. Segundo o Entrevistado E17: *“[...] eu sei o que eu ouvi por cima, assim, de boca, dos colegas falando, que a gente contribui com tanto e a empresa contribui com outro tanto. É mais ou menos isso aí. Mas o certo mesmo, o correto, eu não sei por que eu não fui atrás”* (E17 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). Muitos alegam realizar outros investimentos como poupança, Tesouro Direto e até fundos de investimento. Poucos leem sobre o assunto e alguns mencionam vídeos na internet como fonte de informação. Mesmo não entrando no plano, eles têm noção que o INSS passa por dificuldades e que o plano significa um benefício no futuro. A fala do Entrevistado E24 demonstra isso: *“a gente sabe que o INSS está praticamente quebrado, que é o que a gente escuta partindo do governo, então o principal é isso”* (E24 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E18 complementa: *“Porque a gente vê como está a situação nossa para se aposentar. No Brasil está terrível, né? Então, tudo o que a gente tiver a mais lá na frente vai ajudar bastante”* (E18 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). Por fim, o Entrevistado E13 ressalta: *“[...] mas eu sei que se, vamos supor, se eu aceitasse o plano de previdência aqui da empresa, ia me ajudar na aposentadoria. Eu tenho ciência de que ia me ajudar lá na frente”* (E13 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). Uma outra característica a ser destacada neste grupo está no fato de que a grande maioria não possui formação superior, o que implica em níveis salariais menores. Além disso, há falta de estabilidade no emprego, pois trata-se de uma mão de obra menos qualificada.

Os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** demonstram conhecimento sobre as regras básicas do plano, principalmente sobre a paridade de contribuição com a empresa. Por outro lado, não sabem diferenciar o plano oferecido da

previdência pública obrigatória. A maioria costuma guardar dinheiro na poupança e não tem o hábito de ler ou buscar informações sobre a temática. O Entrevistado E27 explica: “*Acho que ele é um plano bem bom. A empresa contribui com o mesmo valor, então ele é bem diferente da maioria dos planos que eu conheço. Tem um bom rendimento, além do rendimento, a empresa tem essa contribuição dela*” (E27 – Vinculado à empresa pública que aderiu). Quanto à formação, quase a totalidade dos entrevistados desse grupo possui Ensino Superior completo.

Quanto aos **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas**, da mesma forma que os anteriores, eles conhecem as regras básicas do plano e não sabem diferenciar o plano oferecido da previdência pública. Em comum, os entrevistados citam possuir outros tipos de investimentos que acreditam ser melhores que o plano de previdência. A fala da Entrevistada E28 demonstra isso:

Eu tenho outra forma de guardar dinheiro. Então, é meio a educação que meu pai me ensinou a não ficar pensando em aposentar, mas sim em administrar meu dinheiro, guardar meu dinheiro e adquirir imóveis e tudo mais. Então, seria mais nesse sentido, de não pensar em uma aposentadoria, de pensar em ganhar dinheiro e trabalhar em cima dele, investimento (E28 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Vale ressaltar que, neste grupo, a grande maioria dos entrevistados possui Ensino Superior completo.

Analisando os dados referentes ao fator Nível de Educação, pode-se concluir que, indiferente de estar vinculado ao plano, sendo de empresa pública ou privada, os entrevistados conhecem apenas as regras básicas do plano, como a contribuição de mesmo valor da empresa, e não têm conhecimento sobre o sistema previdenciário do país. A fala do Entrevistado E11 confirma isso: “[...] *por questão realmente de burocracia e falta de informação*” (E11 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

Chama atenção o fato que os participantes que não aderiram ao plano, independente da empresa que são vinculados, fazem outros investimentos acreditando ser mais vantajoso. Isso pode ser explicado pela falta de conhecimento sobre o plano e sobre investimentos previdenciários, sendo esse o principal inibidor identificado para a adesão ao plano ofertado. Não é novidade que esse fator seja um inibidor na adesão aos planos, pois a literatura já apresenta em vários estudos. Autores como Ali *et al.* (2014) e Smith, Johnson e Muller (2004) apresentam, em seus estudos, que o nível de instrução está diretamente relacionado com a participação nos planos de previdência.

4.1.2 Renda

A renda do trabalhador, como amplamente estudado, é um dos principais fatores que influenciam a participação em planos de aposentadoria. A situação financeira do indivíduo é considerada um fator motivador muito importante que influencia a taxa de participação nos planos de aposentadoria (DUFLO *et al.*, 2006; ENGELHARDT; KUMAR, 2007). Não foi possível analisar com profundidade os níveis de renda dos entrevistados pela falta de autorização, mas ficou evidente nas entrevistas que as dificuldades financeiras levam os trabalhadores a estabelecer prioridades e exercem forte influência na decisão de aderir aos planos de previdência, confirmando o que dizem os estudos. Os não participantes dos planos são, muitas vezes, jovens com baixos rendimentos e que acabam tendo outras prioridades como educação, saúde e moradia (FENG, 2018).

Os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas** afirmam que o valor descontado para o plano não faz falta no final do mês, que já está consolidado no orçamento. Quanto à possibilidade de aumentar o valor da contribuição economizando mais, as opiniões são divididas. O Entrevistado E6 explica: “[...] *se fosse possível economizar uma porcentagem um pouco maior, acho que seria possível*” (E6 – Vinculado à empresa privada que aderiu). Outros dizem que qualquer aumento de contribuição faria falta no orçamento familiar, conforme citado pelo Entrevistado E9:

[...] Ah, enquanto estiver estudando, eu acho muito difícil, porque o plano, eu nem sinto como eu pago agora, mas os outros descontos que eu tenho, eu sinto bastante para pagar, principalmente a faculdade, que é muito cara. Eu faço [faculdade] particular, aí é bem salgado, mas eu gostaria [de aumentar a contribuição]. Se não conseguir aumentar, a gente tem opção de fazer alguns depósitos, como agora a gente vai pegar a participação nos lucros da empresa [...] pode colocar esse dinheiro lá, para pelo menos ele ir rendendo (E9 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Quanto aos **entrevistados de empresas privadas que não aderiram ao plano**, pode-se afirmar que o principal inibidor para adesão está relacionado à situação financeira. Por outro lado, muitos demonstram ter superado essas dificuldades financeiras e manifestam a intenção de aderir ao plano. A fala do Entrevistado E15 exemplifica isso:

[...] Quando a empresa ofertou, muito tentador é o plano, só que na época eu estava super endividado. Se me tirasse quaisquer 100 reais do meu orçamento mensal, ia me fazer falta. Logo depois que eu me equilibrei, veio a notícia de que minha esposa estava grávida, aí minha prioridade foi fralda. Agora [...] até a gente já tem em mente entrar em contato com a empresa para fazer o plano, e agora pensando também um pouco mais no futuro do meu filho. Agora, eu consegui dar uma equilibrada no orçamento de novo. [...] agora eu consegui me equilibrar. Minha esposa estava desempregada na época, agora ela já está trabalhando. Agora eu estou pensando seriamente em aderir (E15 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

O Entrevistado E18 complementa: “[...] *hoje eu não tenho pela questão financeira, que ainda não está bem resolvida como eu falei, mas eu pretendo fazer o plano uma hora*” (E18 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). A Entrevistada E23 explica: “[...] *Hoje, na verdade, até poderia já ter incluído em outro momento, mas acho que a [empresa] poderia ainda pegar o nome de quem não tem e vir aqui fazer uma apresentação, tentar captar essas pessoas aí que não tem o plano*” (E23 – Vinculada à empresa privada que não aderiu).

Sobre a análise dos dados dos **entrevistados de empresas públicas que aderiram ao plano**, as manifestações são no sentido de que os valores descontados para o plano não fazem falta no orçamento e que poderiam inclusive economizar mais. A Entrevistada E33 confirma: “[...] *eu acho que eu conseguiria economizar mais, ainda mais por ser um desconto direto na folha, que tu acabas não vendo o dinheiro antes dele ter saído dali. Acho que a gente poderia economizar mais*” (E33 – Vinculada à empresa pública que aderiu). Vários demonstram satisfação com os resultados do plano, como exemplifica a fala do Entrevistado E30: “[...] *partindo da premissa que eu sei da rentabilidade dele, com os ganhos que eu tenho, não faz falta no meu orçamento os recursos que vão para o plano*” (E30 – Vinculado à empresa pública que aderiu).

Já os **entrevistados das empresas públicas que não aderiram ao plano** deixam claro que a não adesão ocorre em razão das dificuldades financeiras enfrentadas. O Entrevistado E10 confirma isso:

[...] eu tinha que pagar todas as minhas contas sozinho. Eu morava sozinho, eu alugava. Então, qualquer 100 reais, qualquer 150 reais, qualquer 50 reais que saísse da minha conta, e até hoje é um pouco assim, faria muita diferença e como eu não consigo ver solidificado um benefício daqui a 30 anos e os 100 reais me faz falta e que eu não consigo também me administrar e me organizar, isso também era um dos motivos (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

O Entrevistado E32 complementa: “[...] *basicamente, o que me impediu de fazer é que o desconto não caberia dentro do meu planejamento financeiro. Então, eu fui deixando de lado e acabei em momento algum aderindo ao plano*” (E32 – Vinculado à empresa pública que não aderiu). Por fim, a Entrevistada E34 ressalta: “[...] *eu não fiquei arrependida de não ter feito, mesmo os colegas comentando depois de um tempo: ‘Não acredito que tu não fizeste o plano’*” (E34 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Os resultados apresentados em relação ao fator Renda confirmam o que a literatura apresenta sobre como a renda exerce forte influência na decisão de aderir a planos de previdência. Uma maior renda familiar está diretamente associada a uma maior poupança para a aposentadoria (ROLISON; HANOCH; WOOD, 2017). Pode-se extrair, das entrevistas, que

muitos trabalhadores que possuem o plano podem ser incentivados a aumentar as contribuições e muitos que ainda não aderiram, principalmente das empresas privadas, melhoraram suas condições financeiras e estariam dispostos a entrar nos planos, faltando iniciativas das empresas que oferecem o benefício.

4.1.3 Influência social

Com relação às pessoas que influenciam a tomada de decisão sobre o ingresso no plano, os **entrevistados vinculados a empresas privadas que aderiram ao plano** citam familiares, amigos e, principalmente, colegas de trabalho. A fala do Entrevistado E6 exemplifica isso: “[...] conversei com colegas que me incentivaram a aderir ao plano” (E6 – Vinculado à empresa privada que aderiu). O Entrevistado E7 ressalta: “[...] sim, [influência] dos colegas. Eu selecionei os amigos que eu tenho mais próximos e que eu vejo que são pessoas inteligentes e perguntei a opinião deles” (E7 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Já os que **não aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas** afirmam, em sua grande maioria, que suas decisões são baseadas em conversas com seus companheiros(as), como maridos e esposas. O Entrevistado E14 comenta: “[...] um pouco com minha namorada. A gente está querendo se casar” (E14 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E15 complementa: “[...] ‘É tudo conversado com a minha esposa’” (E15 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). Também é significativo o fato de alguns dos participantes que não aderiram se orientar por vídeos no Youtube. O Entrevistado E18 explica: “às vezes, eu olho alguns vídeos no Youtube, em que poderia ser investido” (E18 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E24 complementa: “São mais decisões pessoais mesmo, baseadas em ler, na parte econômica tem alguns canais do Youtube que a gente acaba vendo sobre economia e tal, e é mais isso” (E24 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Os entrevistados **vinculados às empresas públicas que aderiram ao plano** também apontam como maiores influenciadores os colegas de trabalho que falam das vantagens de fazer uma poupança para a aposentadoria. O Entrevistado E27 explica: “[...] muitos colegas, colegas com mais experiência, mais tempo de casa, colegas com a faixa etária maior, sempre me aconselharam a aderir ao plano” (E27 – Vinculado à empresa pública que aderiu). O Entrevistado E30 ressalta: “ela [colega de trabalho] foi sugestiva, das pessoas que já tinham e que, na verdade, eu desconheço qualquer método, qualquer investimento onde tu tires um, onde

te descontem um real e a tua empresa te dê mais um real” (E30 – Vinculado à empresa pública que aderiu).

Por fim, **os entrevistados vinculados a empresas públicas que não aderiram** costumam conversar com familiares mais próximos, como pai, mãe, cônjuge, ou decidir sozinho. Ninguém cita colegas de trabalho como influenciador sobre a adesão ao plano ou investimentos. A Entrevistada E28 explica:

Na verdade, até quando eu entrei, eu cheguei, voltei para casa e conversei com a minha família e eles foram muito claros no sentido de ter dito: ‘Assim, a gente não trabalha para a aposentadoria, a gente trabalha para fazer dinheiro para administrar nossos recursos e aumentar o patrimônio e não te preocupa, se não quer aderir, não adere, e a gente tem outras formas’ (E28 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

A Entrevistada E34 complementa: “[...] *eu faço mais sozinha. Eu comunico a minha mãe, a gente conversa um pouco, mas não na função de pegar e discutir se seria viável ou não. Eu faço mais por conta mesmo*” (E34 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Com relação a esse fator que busca analisar quem são as influências no convívio dos jovens trabalhadores que definem suas decisões sobre a adesão aos planos, confirma-se o que já foi exposto em outros estudos. Jovens adultos tendem a não procurar conselhos profissionais sobre questões financeiras, incluindo aposentadoria, preferindo discutir essas questões com parceiros, parentes ou amigos (ALI *et al.*, 2014). A literatura define, ainda, que o apoio externo de amigos, colegas e consultores financeiros aumenta a intenção de adesão a um fundo de aposentadoria voluntária. Um indivíduo não achará interessante poupar para aposentadoria se não for compatível com seu estilo de vida (YUSOF *et al.*, 2018). Os achados com relação a esse fator dão clareza de como os trabalhadores que aderiram aos planos, independente de empresas públicas ou privadas, são influenciados por colegas de trabalho que já aderiram. Por outro lado, os que não aderem sofrem muita influência de seus cônjuges e buscam se informar em vídeos na internet, que normalmente tratam de outros investimentos e não de previdência de longo prazo.

4.2 FATORES COMPORTAMENTAIS

Vários pesquisadores buscam explicações para as baixas economias para a aposentadoria sob uma perspectiva comportamental do indivíduo, uma vez que os planos de previdência significam vantagens apenas no longo prazo para os trabalhadores. Nosi *et al.* (2017) afirmam que as características dos planos previdenciários são de um produto complexo

e não desejado, pois planos de previdência para jovens adultos fornecem benefícios que são diferidos no tempo e são, portanto, destinados a satisfazer uma necessidade que ainda não é percebida.

Desta forma, buscou-se identificar, junto aos participantes, as percepções sobre o que significa o plano no futuro, sobre seus comportamentos de consumo, sobre a iniciativa de aderir ao plano e sua confiança no mesmo, bem como sua visão sobre a responsabilidade pela aposentadoria atualmente. Na sequência, esses resultados são apresentados, confirmando o que diz a literatura e demonstrando as particularidades dos trabalhadores de empresas públicas e privadas, divididos em fatores como Visão de Curto Prazo, Componentes Emocionais e características como Inércia, Crenças e Desconfiança dos trabalhadores.

4.2.1 Visão de curto prazo

Os **entrevistados vinculados a empresas privadas que aderiram ao plano** demonstram claramente uma visão de longo prazo e uma preocupação com o futuro. A fala da Entrevistada E1 exemplifica isso: *“eu entrei no plano, optei por esse benefício visando um futuro, me preocupando um pouquinho com a aposentadoria. Hoje em dia o INSS está bem complicado, então, pensando no planejamento futuro, eu resolvi ingressar no plano”* (E1 – Vinculada à empresa privada que aderiu). O Entrevistado E9 complementa: *“[...] pretendo contar com esse dinheiro lá na frente, é o meu projeto continuar com ela [previdência privada] até eu me aposentar”* (E9 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Já os que **não aderiram ao plano vinculados a empresas privadas** reconhecem que o plano é um importante benefício no futuro e que a adesão esbarra nas condições financeiras e na necessidade de atender compromissos atuais. A fala do Entrevistado E15 demonstra isso: *“[...] eu acho que depende do teu momento financeiro. Que nem eu te disse, há dois anos, para mim, ia ser uma perda. Hoje, se eu conseguir, como eu já estou mais equilibrado, vai ser um ganho no futuro”* (E15 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E18 complementa: *“Digamos que o amanhã está mais próximo do que minha aposentadoria”* (E18 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Os **entrevistados vinculados às empresas públicas que aderiram ao plano**, da mesma forma que os das empresas privadas, demonstram uma preocupação com o longo prazo. O Entrevistado E30 explica: *“[...] eu tenho esse valor destinado para o futuro, a gente tem que pensar. Eu acho que quando ficar mais velhinho, chega a época que não vamos ter os recursos*

de saúde disponíveis. Esse montante que eu estou guardando é para o futuro, é pensando em aposentadoria mesmo” (E30 – Vinculado à empresa pública que aderiu). A Entrevistada E33 ressalta: “[...] *eu pretendo [guardar para a aposentadoria]. Claro, se surgir uma emergência, se acontecer alguma tragédia, tudo bem. Mas o meu plano é deixar para a aposentadoria”* (E33 – Vinculada à empresa pública que aderiu).

Já os **vinculados às empresas públicas que não aderiram** têm dificuldade em perceber o investimento no plano como um benefício futuro. O Entrevistado E10 comenta: “[...] *eu não consigo ver como um benefício. Eu consigo ver como um gasto, eu não consigo ver solidificado um benefício daqui a 30 anos, e os 100 reais me faz falta. Eu não consigo também me administrar e me organizar”* (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

Com relação à Visão de Curto Prazo, foi confirmado o que já havia sido apresentado na literatura. Segundo Shin, Kim e Heath (2018), o enquadramento estreito (visão de curto prazo) se relaciona com a aposentadoria dos indivíduos e as contribuições de poupança. Na visão desses indivíduos, colocar dinheiro adicional em planos para aposentadoria acaba sendo um corte no salário líquido (percebido como uma perda), mesmo que isso signifique incrementos maiores de renda no futuro. No presente estudo, os resultados demonstram que os trabalhadores que aderiram ao plano, independente de vinculação a empresas públicas ou privadas, demonstram uma preocupação maior com o longo prazo e uma percepção que o plano representa um ganho no futuro.

Um achado interessante está na diferença de visão entre os que não aderiam aos planos, pois os vinculados a empresas privadas conseguem reconhecer em parte os ganhos futuros e alegam outros motivos para a não adesão. Já os trabalhadores vinculados a empresas públicas são mais convictos em não perceber os investimentos no plano como um ganho no futuro, demonstrando um comportamento de quem toma decisão sem olhar para o longo prazo. Segundo Kahneman (2003) e Kahneman e Lovallo (1993), o enquadramento estreito pode ser definido como um viés comportamental que ocorre quando as pessoas ignoram ou negligenciam as consequências a longo prazo ou benefícios de alternativas, dada a sua abordagem restrita na tomada de decisão. A explicação para essa diferença de comportamento dos jovens trabalhadores vinculados a empresas públicas pode estar no fato de possuírem estabilidade no emprego e maiores salários e, ainda, pelo longo tempo de oferta dos planos por essas empresas, sobrando poucos trabalhadores que não aderiram.

4.2.2 Componente emocional

Os **entrevistados vinculados a empresas privadas que aderiram** ao plano demonstram um pensamento mais voltado a economizar, evitando endividamentos e compras parceladas, e uma preocupação maior com a aposentadoria no futuro. A Entrevistado E1 afirma:

Na verdade, eu tenho um pensamento de sempre economizar mensalmente o que eu conseguir, ao máximo. E, geralmente, quando preciso comprar alguma coisa, eu vou fazer a minha pesquisa. Como eu já tenho esse costume de estar economizando, economizando, economizando, quando eu vou comprar, eu consigo comprar à vista. Eu vou fazer uma compra [...] já com o dinheiro e, se eu não tiver aquele valor, eu não vou comprar naquele mês (E1 – Vinculada à empresa privada que aderiu).

O Entrevistado E2 complementa: “[...] *questão de preocupação com a aposentadoria, sempre foi um objetivo que eu tive e hoje em dia não tenho muita confiança no INSS, no que seria o plano normal*” (E2 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Os **entrevistados de empresas privadas que não aderiram** ao plano apresentam uma predisposição maior por compras parceladas e uma preocupação mais de curto prazo, principalmente com a sua família. O Entrevistado E24 relata: “[...] *depende, no geral parcelado. Mas também tem a questão de analisar. Normalmente, o cartão de crédito consegue parcelar pelo menos sem juros. Então, normalmente parcelado*” (E24 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E14 complementa: “[...] *Ah, eu acho que é para uma estabilidade, para mais imediato, caso de algum problema de saúde na família, alguma coisa assim, ter um dinheiro*” (E14 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Já os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** costumam, a maioria, comprar parcelado e demonstram um pensamento mais preocupado com o longo prazo. A Entrevistada E29 comenta: “[...] *a maioria das vezes [compra] parcelado, geralmente. Olha, raríssimas vezes que a gente comprou alguma coisa à vista mesmo*” (E29 – Vinculada à empresa pública que aderiu). Em relação à visão de longo prazo, o Entrevistado E30 ressalta: “[...] *Mas até então te digo que eu penso nisso como uma aposentadoria, não, a ideia não é, a vontade não é poder resgatar, é a aposentadoria mesmo, lá no futuro*” (E30 – Vinculado à empresa pública que aderiu).

Por fim, os **entrevistados vinculados a empresas públicas que não aderiram** ao plano, na grande maioria, compram parcelado e não se organizam para o futuro. O Entrevistado E10 explica: “[...] *eu parcelo. Primeiro, que eu não tenho cartão de crédito, né? Porque eu não sei ter cartão de crédito. E eu só uso emprestado de alguém*” (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu). O Entrevistado E11 complementa:

[...] tudo eu parcelo. Por quê? Porque eu ganho pontos no cartão de crédito. Então, daí eu verifico: 'Eu consigo comportar quanto? Ah, consigo comportar até mil de parcela no mês'. Então, faço várias parcelas de mil ao invés de ficar guardando até comprar aquilo lá. Até porque daí eu tenho benefício com esse crédito, né? Tipo, eu viajo, trocar pontos por produtos, não porque não vale a pena, mas eu viajo bastante com pontos de cartão de crédito (E11 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

Por fim, a Entrevistada E34 ressalta: “*[...] na verdade, eu vou tocando, não me organizo, não sou muito organizada na questão futuro*” (E34 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Os resultados classificados no Componente Emocional buscam caracterizar dados relacionados à tomada de decisão que não levam em consideração fatores racionais e são confirmados pela literatura. Os indivíduos não fazem investimentos com decisões baseadas, exclusivamente, em considerações racionais, mas os sentimentos afetam sua tomada de decisão (NOSI *et al.*, 2017). Os achados do presente estudo, com relação a esse fator, demonstram que os trabalhadores que não aderiram ao plano, independente de vinculados a empresas públicas ou privadas, apresentam uma disposição maior por compras parceladas e uma preocupação mais de curto prazo, não se organizando para o futuro. Já os que aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas demonstram um pensamento mais voltado a economizar, evitando endividamentos e compras parceladas. Há, também, uma preocupação maior com a aposentadoria no futuro, diferentemente dos vinculados a empresas públicas que costumam, a maioria, comprar parcelado, o que pode ser explicado pela estabilidade que possuem no emprego.

4.2.3 Inércia, crenças e desconfiança

Em relação aos **entrevistados vinculados a empresas privadas que aderiram** ao plano, pode-se afirmar que não demoraram muito tempo para aderir ao plano. A Entrevistada E3 comenta quando aderiu: “*[...] logo quando foi ofertado, eu já aderi*” (E3 – Vinculada à empresa privada que aderiu). O Entrevistado E6 explica: “*[...] acabei na hora não me interessando, acabei não correndo atrás. Passou um tempo, comecei a conversar com meus colegas sobre o plano e eles me incentivaram a participar. Aí sim que eu procurei a empresa para poder participar do plano*” (E6 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

A maioria nesse grupo respondeu de forma simples que confia na gestão dos recursos depositados no plano, como afirma a participante E4: “*[...] eu confio, acho que é bem seguro*” (E4 – Vinculada à empresa privada que aderiu). Por outro lado, um número significativo

apresentou uma certa desconfiança. O Entrevistado E5 relata: “*Confiar eu confio, mas sai notícias que a gestão caiu, está perdendo rendimento, coisas assim. Te deixa meio medroso, mas eu confio, que todo mundo está nessa aí. Então, está todo mundo no mesmo barco*” (E5 – Vinculado à empresa privada que aderiu). A fala do Entrevistado E7 complementa: “[...] *é, já ouvi falar de alguns planos desses que quebraram e que o pessoal não teve retorno, então sempre tem que desconfiar*” (E7 – Vinculado à empresa privada que aderiu). O Entrevistado E8 explica:

[...] mas, assim, de calote, de coisa assim não me preocupo, mas tem gente, até o meu sogro, eu falo e ele fica sempre com um pé atrás, porque ele é [funcionário de uma empresa pública] e [nesta empresa pública] deu roubalheira e ele, toda vez que eu falo em previdência, ele foge, porque aconteceu com ele algo muito ruim, mas não tenho tanto medo não (E8 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

O Entrevistado E9 salienta:

[...] Eu confio desconfiando. Eu confio, se eu não confiasse, não colocaria o dinheiro, mas não é nem tanto por causa da instituição [...] que administra a previdência, é mais pelo país que a gente vive, que a gente não confia, porque é muito turbulento. Toda hora muda, ninguém sabe ao certo o dia de amanhã. Se for pegar como exemplo, a previdência [de uma empresa pública] era assim e eles mudaram, era uma coisa mais privada, só para quem era de lá... Se mudaram alguma coisa assim, eles podem modificar, mas é mais pela administração governamental porque, querendo ou não, o rendimento lá depende da economia do país também e isso pode influenciar (E9 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Os participantes também acreditam que a responsabilidade pela aposentadoria tem ficado mais para as pessoas do que para o governo. A fala do Entrevistado E5 exemplifica isso:

[...] acredito eu que hoje seja muito mais das próprias pessoas, porque não dá mais para confiar no governo. A gente não tem certeza... Pelo menos para mim, que vai levar uns 30, 35 anos [para me aposentar]. Acredito que seja muito mais de mim mesmo guardar, porque eu não tenho certeza daquele dinheiro que está girando lá [na previdência pública] (E5 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Os entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados às empresas privadas demonstram a Inércia como um fator muito presente para a adesão ao plano. O Entrevistado E16 declara: “[...] *teria entrado nele [no plano de previdência privada] se fosse feito pela empresa, teria entrado por mim no momento que foi feito. Por isso que não entrei, né?*” (E16 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). A fala do Entrevistado E20 complementa:

Ah, eu não entrei dentro do assunto só por isso... Eu não aprofundi por causa do serviço, trabalho, os estudos também. Eu acabei esquecendo da previdência... Sinceramente é isso, eu nem me lembrei assim [...], só por isso mesmo... Fui deixando, só por isso mesmo. Não que eu não tenha desejo de fazer... Na verdade, eu só não fiz por vergonha mesmo de vir aqui e conversar sobre isso. Ah, eu desejo fazer o [plano de previdência privada]. Às vezes, a gente fica tão atarefado que eu nem lembrei, a gente nem pensa. É algo que está ali, mas no teu dia a dia, tu estás no atarefamento e não acaba pensando nisso. É algo que eu gostaria de fazer. ‘Ah, beleza, quero fazer o [plano de previdência privada]’, só não fiz... (E20 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

O Entrevistado E22 complementa:

[...] logo quando eu entrei, me falaram que... Entrou um monte de gente comigo, né? A moça explicou e eu não entendi muito bem, esse foi o motivo. Aí, eu perguntando na empresa e comecei a conversar e os caras começaram a me explicar como funcionava, por que eu não tinha entendido muito bem e eu estava com vergonha no primeiro dia, eu não quis perguntar... Se tivesse me explicado e eu não tivesse ficado com dúvidas, aí sim. É que eu estava com vergonha também. Acho que sim, eu teria entrado (E22 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Por fim, a Entrevistada E25 ressalta: *“[...] tu não és obrigado, mas aí, normalmente, quando tu já estás ali, tu acabas ficando... Esse é o pessoal que é mais acomodado, né? Que nem eu fui, também, né? Eu deixei de buscar informação...”* (E25 – Vinculada à empresa privada que não aderiu).

Outro fator bastante presente nesse grupo de entrevistados está relacionado à desconfiança com relação aos recursos depositados no plano. A fala do Entrevistado E14 exemplifica isso: *“[...] ah, receio, acho, que a gente sempre tem. Eu tenho um pouco assim, tem empresas desse tipo que já faliram, né? As pessoas que investiram perderam. Então, receio eu tenho sim”* (E14 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E18 complementa:

Por que uma coisa é eu botar mil reais na tua mão em 30 dias e outra coisa é eu botar 100 mil em 30 anos. Então, é complicado... Talvez, como eu te falei, se eles trabalhassem um pouco mais em cima da parte que o pessoal tem medo, como eu falei. Se trabalhasse mais para deixar o pessoal mais seguro de que esse dinheiro realmente não vai sair voando daqui um tempo, seria melhor... A questão da confiança, a gente vive em um país que não dá para virar as costas para ninguém, é complicado (E18 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

O Entrevistado E19 ressalta: *“[...] Sim, receio de perda ou de quebra. E aí, para onde é que vai o dinheiro?”* (E19 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). A fala da Entrevistada E23 complementa: *“[...] olha, já me passou pela cabeça: ‘Ah e aí? E se fecha as portas, o que acontece com o futuro?’. Porque é algo de muito futuramente esse investimento”* (E23 – Vinculada à empresa privada que não aderiu). Por fim, o Entrevistado E26 explica:

[...] quando sempre tem um fundo que faz a gestão, tem que sempre fazer o controle disso. A gente tem que estar sempre preocupado com o que eles estão fazendo com o seu dinheiro. Tem vários exemplos de fundos gestores que quebraram. [fundo de empresa privada] foi um que quebrou e tinha um fundo de previdência muito forte. Enfim... (E26 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Por fim, nesse grupo, pode-se apontar a Crença de que a aposentadoria é responsabilidade do governo ou que o investimento em outras aplicações ou na poupança é melhor que aderir ao plano. Neste sentido, o Entrevistado E14 explica: *“[...] difícil essa. Eu acho que hoje, como é obrigatório o desconto do INSS, acho que é obrigação do governo”* (E14 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E17 complementa: *“[...] com certeza, a responsabilidade pela nossa aposentadoria é do governo”* (E17 – Vinculado à

empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E19 ressalta: “[...] também porque eu já tenho conta poupança e eu já junto dinheiro por ali. Aí seria, seria por isso” (E19 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). Por fim, a Entrevistada E23 acrescenta: “[...] olha, ela [a responsabilidade sobre a previdência] com certeza é do governo, mas vai depender de nós ou a gente vai acatar aquele valor do governo ou a gente vai ter que querer um pouquinho mais. Então, acho que é um meio termo” (E23 – Vinculada à empresa privada que não aderiu).

Quanto aos **entrevistados vinculados a empresas públicas que aderiram** ao plano, pode-se afirmar que não demoraram muito tempo para aderir. A Entrevistada E29 explica: “[...] bem no começo, eu acho que foi no primeiro mês” (E29 – Vinculada à empresa pública que aderiu). A maior parte dos respondentes, nesse grupo, afirma confiar na gestão dos recursos depositados no plano. O Entrevistado E27 comenta: “[...] sempre existe um risco, sempre existe um risco de não dar certo, de alguma coisa acontecer, mas pelos percentuais, eu acredito que meu receio é mínimo. Dá para confiar mais no plano” (E27 – Vinculado à empresa pública que aderiu). O Entrevistado E30 complementa:

[...] pode ser que eu tenha receio. Medo, não. Em função do que a gente observa de rentabilidade e tal. Nós vemos muitas coisas ruins no Brasil, muitas. Às vezes desvios de valores altos, que inviabilizam. Daqui a pouco, tem vários casos que já aconteceram, mas não, eu confio na gestão [do fundo de previdência privada] (E30 – Vinculado à empresa pública que aderiu).

Os participantes deste grupo também acreditam que a responsabilidade pela aposentadoria tem ficado mais para as pessoas do que para o governo. O Entrevistado E27 relata: “[...] com tanta mudança acontecendo no nosso país, acho que as pessoas têm que se voltar mais para isso, não deixar na mão do governo” (E27 – Vinculado à empresa pública que aderiu). A Entrevistada E29 complementa: “[...] bom fosse se pudéssemos contar com o governo, né? E deixar isso como responsabilidade do governo, mas eu acho que hoje em dia cada um é responsável por si. Acho que está mais para as pessoas” (E29 – Vinculada à empresa pública que aderiu).

Os **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** demonstram a Inércia como um fator muito presente para a adesão ao plano. O Entrevistado E10 explica: “Então, talvez se já começasse essa parcela desde o início, de repente, o que acontecer depois, eu ia me adaptando com os gastos” (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu). O Entrevistado E11 complementa: “[...] com certeza, o que me afastou, uma das coisas foi a burocracia, que eu pensava: ‘Bah, tenho que preencher um monte de papel’” (E11 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

A Desconfiança com relação aos recursos depositados no plano aparece como muito relevante nesse grupo de participantes. A fala do Entrevistado E10 exemplifica isso:

Que eu me lembro que tinha pessoas, colegas de trabalho, né? Que me influenciavam dizendo: ‘qual é a confiabilidade dessa [instituição que gere o fundo de previdência privada]? O que garante que daqui 30, 40 anos esse dinheiro vai existir?’. Tinham algumas pessoas que questionavam essa legitimidade da instituição, que formou para mim uma concepção não muito 100% concreta, também, né? Do que ia acontecer com esse dinheiro que a gente ia colocando ali (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

A Entrevistada E28 acrescenta: “A gente investe por nós mesmos, uma questão mais sólida. É, pode não ter essa contrapartida da companhia, mas é mais sólido. Eu tenho certeza, eu tenho garantia de que ali ninguém vai mexer, não vai sair dali” (E28 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Por fim, nesse grupo aparece como fator de inibição a Crença de que a aposentadoria é responsabilidade do governo ou que o investimento em outras aplicações ou na poupança é melhor que aderir ao plano. Nesse sentido, o Entrevistado E11 relata: “[...] hoje, no sistema que nós temos, a responsabilidade pela aposentadoria é do Estado, tanto que é um regime obrigatório, não é facultativo” (E11 – Vinculado à empresa pública que não aderiu). A Entrevistada E28 complementa:

[...] eu entrei na vida profissional, eu nunca pensei na aposentadoria especificamente. Sempre pensei em trabalhar, em como eu já teria a aposentadoria básica do INSS e o vínculo que essa aposentadoria. A [previdência] privada, eu prefiro trabalhar eu mesma com o meu dinheiro, meus investimentos. Então, esse valor que a princípio eu estaria repassando para a previdência, eu guardo e eu invisto com patrimônio e outras questões. Eu tenho outra forma de guardar dinheiro. Então, é meio a educação que meu pai me ensinou, a não ficar pensando em aposentar, mas sim em administrar meu dinheiro, guardar meu dinheiro e adquirir imóveis e tudo o mais. Então, seria mais nesse sentido, de não pensar em uma aposentadoria, de pensar em ganhar dinheiro e trabalhar em cima dele, investimento (E28 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Por fim, o Entrevistado E32 acrescenta: “[...] eu sei que tem a contrapartida, ela se dá a longo prazo. Com certeza, eu consigo ver isso, mas eu busco isso de outras formas, com rendimento e investimento, não com a previdência privada” (E32 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

Sobre esse fator, pode-se destacar que a Inércia tem relevante destaque com relação à tomada de decisão para a adesão aos planos de previdência, confirmando o que já é apresentado na literatura. A inércia para a tomada de decisão leva à demora na adesão de planos vantajosos (BENARTZI; THALER, 2007). A inércia e o arrependimento são barreiras que podem influenciar os indivíduos que estão menos dispostos a aderir (NOSI *et al.*, 2017).

Com relação a Crenças de que a previdência oficial é suficiente ou outros investimentos são mais vantajosos, vários são os indicativos de que essas crenças estão ligadas às decisões de adesão aos planos, o que já foi apresentado em vários estudos. Há crença que a contribuição para a previdência oficial obrigatória é referência para a poupança de aposentadoria e, portanto, os indivíduos são garantidos para a aposentadoria sem a necessidade de economias adicionais (FENG, 2018).

No presente estudo, pode-se destacar a Desconfiança como fator que emerge do campo de pesquisa e se apresenta mais fortemente entre os trabalhadores que não aderiram ao plano, independente de vínculo com empresa pública ou privada. Até o momento, não foi identificado, na literatura, esse fator. Essa desconfiança aparece com relevância até mesmo no grupo que aderiu ao plano vinculado a empresas privadas. Esse grupo apresenta ainda outras características como não ter demorado muito tempo para tomar a decisão de aderir ao plano e acreditam que a responsabilidade pela aposentadoria tem ficado mais para as pessoas do que para o governo.

Já os entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas, como não tem a perspectiva de estabilidade no emprego, demonstram a Inércia ou falta de iniciativa como um fator muito presente para a adesão ao plano, o que, segundo a literatura, poderia ser melhorado com a implementação da adesão automática dos trabalhadores ao plano. Para Moreno-Herrero, Salas-Velasco e Sánchez-Campillo (2017), uma alternativa poderia ser a matrícula automática de trabalhadores em planos de previdência privada, uma estratégia que obteve sucesso em outros países, tirando os trabalhadores da inércia de não realizar a adesão. Neste grupo, a desconfiança com relação aos recursos depositados no plano é fortemente apresentada, bem como a crença de que a aposentadoria é responsabilidade do governo ou que o investimento em outras aplicações ou na poupança é melhor que aderir ao plano.

Quanto aos entrevistados vinculados a empresas públicas que aderiram ao plano, pode-se afirmar que eles não demoram muito tempo para tomar a decisão e acreditam que a responsabilidade pela aposentadoria tem ficado mais para as pessoas do que para o governo. Já os que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas pública demonstram a inércia como um fator muito presente para a não adesão ao plano e a crença de que a aposentadoria é responsabilidade do governo, além de acreditarem que o investimento em outras aplicações ou na poupança é mais vantajoso que aderir ao plano.

4.3 FATORES POLÍTICOS INSTITUCIONAIS

A literatura apresenta, em vários estudos, fatores relacionados a ações dos governos e das empresas que impactam diretamente na decisão de adesão a planos de previdência. Tanto o governo quanto as empresas que disponibilizam ou fazem a gestão dos planos exercem influência direta na definição das regras e na legislação dos planos, além de serem responsáveis por iniciativas de promoção da educação financeira e previdenciária, fundamental para o aumento da poupança de longo prazo. O governo deve tomar algumas medidas para aumentar a conscientização e incentivar cidadãos a economizar para a aposentadoria. Dessa forma, é apropriado aumentar o nível de educação financeira e a alfabetização das famílias para garantir que os cidadãos tenham mais conhecimento sobre a maneira racional de realizar suas economias de longo prazo (MORENO-HERRERO; SALAS-VELASCO; SÁNCHEZ-CAMPILLO, 2017). Além disso, são as empresas e os governos os responsáveis por adequar as regras e a legislação dos planos de previdência e promover ações com uma comunicação adequada que tenha eficácia nos objetivos de aumentar o número de adesão à poupança de longo prazo. Os formuladores de políticas, os patrocinadores de planos e o setor de aposentadoria como um todo devem mudar a conversa da acumulação de riqueza para um foco mais amplo, onde o projeto e a comunicação do plano de aposentadoria sejam baseados no resultado futuro da acumulação em vez de saldos de contas (BROWN, 2014).

Sendo assim, o presente estudo buscou, junto aos entrevistados, definir suas percepções e conhecimentos sobre as ações e os programas dos governos que incentivam a educação financeira e previdenciária. Além disso, procurou-se saber quais ações conhecem e que são desenvolvidas pelas empresas que trabalham ou pela gestora do plano, além de verificar se a comunicação sobre o plano está adequada na visão do entrevistado. Por fim, buscou-se a opinião dos entrevistados sobre a legislação e as regras do plano no intuito de verificar o que pode ser melhorado. A seguir, os resultados das entrevistas são apresentados, divididos em Ações do Governo, Ações das Empresas e Mudanças na Legislação.

4.3.1 Ações do governo

Os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas**, em sua grande maioria, desconhecem ações do governo que promovam a educação financeira e previdenciária, citando algumas propagandas. O Entrevistado E8 explica:

[...] a gente é programado a fazer certas coisas, a gente é programado a fazer isso, aquilo e tal e a gente entra nessa rotina de ser muito consumista e não pensar no amanhã. Então, eu acho que devia ter mais ações... A gente nem vê nada de propaganda mesmo. Agora, começaram os bancos a falar [cita dois bancos], falar em previdência, falar em outros tipos de investimentos que não seriam a poupança, mas a gente sempre vê todo mundo falando em investimento, falando em poupança, sendo que muitas vezes ela mal vai bater a inflação (E8 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Já o Entrevistado E2 conhece a Semana de Educação Financeira¹: *“[...] eu conheço a Semana da Educação Financeira, mas não é tão divulgado. Eu conheci através dos meios que eu tenho de informação de investimento hoje em dia, mas eu acho que não é tão divulgado quanto poderia ser, não é uma coisa que a gente trabalha tanto” (E2 – Vinculado à empresa privada que aderiu).*

O grupo de **entrevistados que não aderiu ao plano e são vinculados a empresas privadas**, unanimemente, desconhecem qualquer ação do governo que promova a educação financeira e previdenciária. O Entrevistado E26 relata: *“[...] ação do governo, não. Não, ação do governo não. Essas ações, talvez, elas venham acontecer desta geração que vem vindo aí, geração dos nossos filhos para frente, da nossa geração, eu não vejo. Aí, é de cada pessoa” (E26 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).*

Os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** afirmam desconhecer qualquer ação do governo que promova a educação financeira e previdenciária. A Entrevistada E29 explica:

[...] não, ação não. É uma coisa que tem um déficit bem grande. Eu estou tentando ler algumas coisas até por causa das crianças, por causas dos meus filhos. A gente não tem cultura, a gente não é acostumado a economizar, a fazer investimento, a poupar. Não me vem nada na cabeça, assim, alguma ação governamental referente a isso, acho que não (E29 – Vinculada à empresa pública que aderiu).

A fala da Entrevistada E33 complementa:

Não, nunca ouvi falar nada sobre isso. Acho que seria bem importante, porque muitos erros que eu cometi financeiramente falando até hoje na minha vida acho que seriam evitados se... Eu sempre estudei em colégio particular, nunca estudei em colégio do governo, mas igual, nunca tive aula de educação financeira, mas eu acho que se tu aprendes alguma coisa sobre economia desde pequeno, acho que a gente poderia depois, quando crescer e começar a trabalhar, ter mais preocupação com essas questões (E33 – Vinculada à empresa pública que aderiu).

Por fim, os **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** afirmam, em sua maioria, também desconhecer qualquer ação do governo que promova a educação financeira e previdenciária, com exceção de apenas um que citou cursos à

¹ É uma iniciativa do Comitê Nacional de Educação Financeira (CONEF) para promover a Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF), política pública lançada em 2010 por meio do Decreto nº 7.397, de 22 de dezembro de 2010 (BRASIL, 2010), com a finalidade de promover a educação financeira e previdenciária da população.

distância gratuitos. Para a Entrevistada E34: “[...] não, eu já vi alguns cursos EAD [educação à distância] gratuitos que tem na internet por algumas... Não sei se é MEC [Ministério da Educação], o que é, mas tem alguns EADs básicos, assim, para economia” (E34 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Sobres os resultados com relação a ações dos governos na promoção de educação financeira e previdenciária, a literatura é muito clara em afirmar a forte influência que essas ações têm na decisão de adesão e no aumento da poupança para fins de aposentadoria. Gough e Niza (2011) realizaram uma revisão da literatura que mostra que a educação financeira, combinada com o estabelecimento de metas, é a maneira mais eficaz de aumentar a poupança de aposentadoria. As particularidades do presente estudo, com relação aos jovens trabalhadores que aderiram ou não ao plano independente do vínculo com empresas públicas ou privadas, mostra o desconhecimento sobre ações que promovam educação financeira e previdenciária, evidenciando a necessidade de políticas públicas voltadas a esse tema.

4.3.2 Ações das empresas

Os entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas apresentam-se divididos entre os que acreditam que a empresa promove ações mostrando a importância do plano e os que não observam tais ações. O Entrevistado E9 explica: “[...] volta e meia a gente é de alguma forma incentivado... Não incentivado a aderir ao plano. Eles mostram os benefícios disso para a gente. Foi falado inúmeras vezes como é que funciona, o quão importante é, os benefícios que traz, que são bastantes. Eu considero um bom plano” (E9 – Vinculado à empresa privada que aderiu). Por outro lado, o Entrevistado E2 relata: “[...] acho que nessa parte eles pecam um pouco, fica meio a teu critério, se tu quiseres ir atrás e perguntar tu vais. Hoje em dia não tem mais tanta divulgação quanto tinha no início” (E2 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

O Entrevistado E9 relata sobre a falta de um contato pessoal da empresa:

Sugestão mesmo que eu faria, que eu sinto falta, às vezes a gente não conhece muito o rosto das pessoas, tem o pessoal que vem aqui, presta uma assessoria para a gente, mas a gente não vê a instituição como um todo. Realmente desconhece se tem algum dia que tem um evento onde essas pessoas apareçam. O contato é meio que pelo portal, não é um negócio mais pessoal e, como eu já trabalhei muito mais com serviço, que a gente fala com uma pessoa e tal, eu, por exemplo, falei com uma pessoa só mesmo no dia que eu fiz a adesão ao plano. Então, ficou um negócio mais só por e-mail. Então, às vezes eu sinto falta de ter um dia: ‘Ah, quem é o presidente disso aí, quem é que comanda...’. Sinto falta de um dia ver. Só essa única sugestão que eu teria (E9 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Por fim, chama atenção a afirmação da Entrevistada E1 sobre como o plano foi criado:

Na verdade, até o plano nasceu por uma vontade do nosso diretor comercial em função de os funcionários optarem muito por empréstimos consignados e ele não é muito a favor disso. Então, ele sempre pensou de que forma ele poderia fazer com que os funcionários parassem um pouco, economizassem para ter um planejamento melhor, uma aposentadoria talvez no futuro e foi buscar uma forma de ajudar (E1 – Vinculada à empresa privada que aderiu).

No grupo de **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas**, a maioria reconhece algumas ações da empresa, mas não acham suficiente. O Entrevistado E14 comenta: “[...] *é, eu acho que umas duas vezes por ano vem alguém aqui do plano, não é bem uma conversa com todo mundo, mas é um plantão que tira dúvida e tal. É o que eles fornecem*” (E14 – Vinculada à empresa privada que não aderiu). A Entrevistada E25 acrescenta:

[...] eles comunicam, mas eu acho que não é nada muito, como que eu vou dizer, é questão de motivar o funcionário a isso, de estimular, de querer dizer que é bom... Não, eles informam que tem, tem mural, tem sempre na nossa intranet, tem informativos de como é que funciona, mas nada no sentido de motivar, assim, de expor alguma informação sobre (E25 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

O Entrevistado E26 explica:

[...] eu não faço parte do plano ainda, mas eu acho que o marketing é muito fraco. Foi falado, em algumas reuniões se fala sobre isso, mas eu acho que é pouco divulgado. O marketing em cima dos benefícios que isso possa trazer para os funcionários como um diferencial, como um grande diferencial, eu acho baixo. Até porque, às vezes, alguns questionamentos que são feitos, eu vou te falar assim, que eu enxerguei, talvez não seja essa a realidade até porque eu não faço parte (E29 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Por fim, o Entrevistado E18 ressalta:

[...] é como eu falei, o canal de comunicação que a gente tem hoje seria assim, ou no caso pela internet ou esperar que alguém venha na empresa. Mas, assim, não posso dizer que nunca vem ninguém. Vem, de fato, algumas vezes. Antigamente até vinha mais. Vem algumas vezes na empresa e a pessoa está disposta a tirar dúvidas e a conseguir mais pessoas para o plano (E18 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

Os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** afirmam que as ações que promovem a importância do plano são satisfatórias, conforme é possível observar na fala da Entrevistada E29: “[...] *acho que sim, as palestras, até tem sido com mais frequência, porque uma vez acontecia, mas era bem menos frequente. Achei bem legal a parte do aplicativo², só que eu vi que vários colegas estão se informando, baixaram, se atualizam*” (E29 – Vinculada à empresa pública que aderiu). O Entrevistado E31 acrescenta: “[...] *ah sim, temos palestras, os e-mails são informativos, retrato, enfim, rendimentos. Eu acredito que seja de bom tamanho, assim, pelo nível de... Talvez seja até ignorância minha,*

² Aplicativo disponibilizado recentemente aos participantes dos planos e usado como meio de comunicação.

pelo nível de interesse que eu tenho na informação. Então eu acho que está tranquilo, está bom” (E31 – Vinculado à empresa pública que aderiu). A Entrevistada E33 ressalta: “[...] *eu que sempre fui adepta ao plano, sempre recebi as informações direitinho, não vejo nenhum problema nesse sentido de comunicação”* (E33 – Vinculada à empresa pública que aderiu).

Por fim, os **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** afirmam, em sua quase totalidade, que a empresa não promove ações adequadas e ressaltam algumas críticas. O Entrevistado E10 relata:

[...] eu acho que não. Eu sempre via a [empresa que gere o fundo de previdência] como um lugar político assim também, né? Onde pessoas que se sentiam importantes se candidatavam para ser presidente... O que eu sentia era essa questão, assim, de uma promoção individual... um marketing individual, né? De um setor que vai me dar um certo status de representatividade e de que as pessoas que estão ali vão poder também influenciar nas decisões da empresa, do que me ajudar, né? Eu nunca me sentia com aquelas pessoas que eu ia estar fazendo parte, ou que ia fazer parte de um plano de vida, para mim era um marketing político, assim, sabe? Quando eles pediam uma sala lá no prédio para dar alguma orientação ou para pedir voto ou para entregar panfleto, assim, não me tocou... Era algo que não me tocava, eu até ficava com raiva às vezes também (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

O Entrevistado E32 acrescenta:

[...] o que eu vi nestes 13 anos que eu estou aqui é que, uma vez que outra, vinha o pessoal da empresa falar sobre para tentar captar novos clientes para eles. Só que de uma forma, assim, pouco empática, era mais uma visita, mas não algo para ressaltar a importância. Acho que foi muito... Como eu posso te dizer... foi muito superficial, assim, essa abordagem. Talvez uma abordagem mais de choque... (E32 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

Por fim, o Entrevistado E10 ainda apresenta críticas sobre as ações da empresa:

Ninguém sentou comigo, do meu lado, para falar: ‘vamos discutir’. Eu acho que precisaria, talvez, era essa proximidade da comunicação e não uma reunião com 20 pessoas, mostrando slidezinhos de pessoas velhinhas bonitinhas, né? Aquilo ali não me tocava. Então, eu acho que essa é muito mais válida para eu refletir e pensar sobre as minhas decisões erradas, ou não, no passado, do que da maneira como era feita, que era muito mais marqueteira e fazendo uma propaganda geral como qualquer outra empresa: ‘Ah, venha aqui comprar a nossa marca de carne. Ela faz isso, ela faz...’. Tá, e aí? Né? Então, era algo assim que não entrava nas minhas ações, no meu ser, das minhas tomadas de decisões, né? [...] Sim. Eu acho que se alguém me liga agora, eu vou dizer: ‘Não, obrigado’. Eu acho que me ligar não funciona, né? [...]. Eu acho que tem que ser uma conversa mais individualizada, né? Agendas, talvez, de empresa tal, para eu entender um pouco mais ou compreender um pouco mais, né? Sobre isso. Mas do jeito que foi me apresentado até então, eu nunca me interessei por isso. Mas acho que agora que eu estou chegando numa certa idade, eu estou começando a pensar, mas só pensar, assim (E10 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

Analisando os resultados sobre as ações das empresas, principalmente sobre a comunicação adequada, pode-se concluir que os trabalhadores que adeririam ao plano apresentam um grau de satisfação maior, principalmente os vinculados às empresas públicas. Isso pode ser explicado pelo relacionamento com a gestora do plano, pois o contato é mais frequente com esse público. As empresas públicas possuem um tempo muito maior de plano

que as empresas privadas. Sobre os trabalhadores que não aderiram ao plano, tanto os vinculados a empresas públicas como empresas privadas afirmam que as ações sobre educação financeira e de comunicação não são suficientes, apresentando várias críticas sobre a estratégia de divulgação da importância do plano.

De acordo com Ali *et al.* (2014), a consequência da falta de ações que estimulem a educação financeira e previdenciária leva à desinformação sobre a necessidade de uma aposentadoria digna no futuro. Os resultados da presente pesquisa vão ao encontro dos estudos sobre a influência das ações de comunicação para a adesão aos planos. Para Howard e Yazdipour (2015), indivíduos mais informados tornam-se mais proativos e motivados para buscar garantir um plano de aposentadoria adequado. As características da força de trabalho devem determinar a escolha de políticas de comunicação desenvolvidas por interessados em melhorar a participação previdenciária e as taxas de contribuição. A política de comunicação deve ser desenvolvida para os funcionários e as comunicações previdenciárias podem ser direcionadas para atender às necessidades específicas de diferentes grupos dentro da empresa (MALONEY; MCCARTHY, 2017).

Sobre a afirmação de um entrevistado vinculado à empresa privada de que o plano nasceu da vontade do Diretor Comercial da empresa em razão dos empréstimos consignados dos funcionários, buscou-se conversar com o Diretor para checar a informação. Este Diretor relatou que realmente procurou implementar o plano junto com ações de educação financeira devido ao alto endividamento dos colaboradores, o que afetava a produtividade da empresa. Junto com o plano, a gestora desenvolveu atividades de educação financeira, o que melhorou muito a situação financeira dos trabalhadores. Isso pode ser percebido nas entrevistas sobre o fator Renda, onde vários trabalhadores afirmam não ter entrado no plano por dificuldades financeiras, mas que agora teriam condições de aderir.

4.3.3 Mudanças na legislação

Quando perguntados sobre sugestões de mudanças na legislação e nas regras do plano ofertado, **os entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas** apresentam algumas sugestões. O Entrevistado E2 comenta:

[...] a única sugestão que eu teria seria a questão da movimentação. Ter um período de tempo, um tempo de carência, e depois desse tempo, se o pessoal quisesse fazer a portabilidade, alguma coisa assim. Porque tem gente que não consegue ficar com o dinheiro parado que fica agoniado. Para mim, não faz diferença, porque eu não penso nesse dinheiro a curto prazo, mas acho que algumas pessoas ficam meio receosas de

não poder movimentar esse dinheiro, questão de uma emergência, alguma coisa (E2 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

A Entrevistada E4 explica: “[...] acho que não tenho [sugestão]. O único que é chato é essa baixa de imposto de renda, mas daí não é uma coisa que é do plano, é uma coisa que é já por legislação. Então, não teria como alterar. Na verdade, tu és obrigado, quando tu resgatares, tu és obrigado a ter aquele desconto” (E4 – Vinculada à empresa privada que aderiu). O Entrevistado E5 acrescenta:

[...] eu acredito que talvez pudesse ter um resgate um pouquinho antes, para a pessoa pelo menos não achar que ela vai poder só tirar lá na frente... Eu sei que a ideia é tirar lá na frente, mas a pessoa fica medrosa: ‘Ah, eu vou tirar só lá na frente, não posso ter nenhum resgate antes’. Acho que a pessoa fica com medo de deixar o dinheiro na mão de outras pessoas e talvez um resgate em 10 anos, não sei, alguma coisa assim (E5 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

O Entrevistado E6 sugere: “[...] acho mais a questão da porcentagem para tu poderes investir, se pudesse aumentar, acho que para mim ficaria melhor” (E6 – Vinculado à empresa privada que aderiu). O Entrevistado E7 ressalta: “[...] eu acho que o plano, esse obrigatório de INSS não deveria ter. Deveria ser opcional. Acho que isso sim seria alguma mudança que poderia ter, mas quanto ao previdenciário, é uma opção que tem. Existem vários e tu podes escolher aquilo que tu achas mais interessante” (E7 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

A fala do Entrevistado E8 também apresenta uma sugestão:

Sugestão é que pudesse... Eu posso colocar mais, mas que eu colocasse mais e a empresa também colocasse mais. Isso seria um sonho, seria o ideal. Até 10%, sei lá, o mínimo é 5%, o máximo é 10%. Sei lá, isso seria o ideal. Até porque, hoje, eu não sei como está, mas no passado acho era menos... Acho que continua sendo menos da metade do pessoal que trabalha que adere ao plano. Então, como eu falei: se ela [a empresa] estivesse disposta a dar 5% para todo mundo, se é só metade, então ela poderia ir até esse valor (E8 – Vinculado à empresa privada que aderiu).

Dos **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas privadas**, a maioria não apresentou sugestões de mudanças na legislação e nas regras do plano, mas é importante destacar algumas falas. O Entrevistado E13 relata: “[...] de repente, o valor. Ao invés de ser igual, poderia ser o dobro, para incentivar mais a gente a colocar mensalmente... a aderir ao plano” (E13 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E15 comenta: “[...] quem sabe é um valor fixado, né? Hoje não me recordo quanto é o valor, mas se tu pudesses, ‘ah, eu tenho condições de 50 reais por mês, 150’. Se tu pudesses ter essa opção, não fosse algo taxado, é 5% do teu salário” (E15 – Vinculado à empresa privada que não aderiu). O Entrevistado E16 acrescenta:

Claro que eles pedem uma quantia de 5% descontado do salário. Tipo, se eu poderia escolher, eu poderia botar a quantidade que eu poderia botar, né? Pensei: ‘ah, vai ser descontado 200 reais’. Eu poderia botar 100 e os outros 100 poderia investir em outra coisa, né? Ou tipo, como para mim, eu não botei por que o dinheiro ia fazer

falta, eu poderia investir o que eu queria, pelo menos lá uns 50 reais (E16 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

O Entrevistado E17 explica:

[...] acho que eles teriam muito mais colaboradores se diminuísse o tempo de, como eu falei, determinado tempo para eu pegar 100% do valor, entendeu? Se eles diminuíssem esse tempo, aí de repente seria melhor. É uma opção. Ah, tu ficando 5 anos conosco tu pegas 100%. Tu ficando 3 anos conosco tu pegas 100%, mas provavelmente eles fizeram isso para alguma defesa, ou incentivar o funcionário a continuar trabalhando com eles, alguma coisa do tipo. Ou tipo, juntei um dinheiro, agora quero que vocês me mandem embora, aí vou lá e pego esse dinheiro. Acho que mais ou menos eles fizeram como se fosse uma defesa, né? (E17 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).

A fala do Entrevistado E22 também está relacionada a esse aspecto: *“[...] acho que diminuir o tempo, né? Cinco, 5 ou 8 anos para resgatar os 100%. Como é que eu vou saber se vou ficar 5 anos ou não? Impossível... Era só isso mesmo... A questão do tempo, para diminuir. A porcentagem do salário é tranquila, não ia fazer falta... Só o tempo mesmo” (E22 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).* A Entrevistada E23 complementa:

Eu acho que poderia, eu não sei se já tem essa opção, de a pessoa escolher o valor que quer depositar, de repente seria uma boa: ‘Ah, mas tantos por cento do meu salário vai dar cento e poucos reais, eu não posso depositar menos? Fechar um valor X?’. De repente seria uma boa ideia, mas eu acho que teria que ter um acompanhamento melhor dos funcionários, como eu te falei: tentar captar os funcionários. Eu estou há três anos aqui, tentar captar esses funcionários: ‘Ah, está há três anos aqui e não tem, porquê?’. De repente, reunir todo mundo no refeitório ou nos nossos encerramentos ou vir aqui e a [gestora do plano] ter esse contato maior com os funcionários. Acho que isso ajudaria mais. Acho que teriam mais pessoas no plano hoje (E23 – Vinculada à empresa privada que não aderiu).

Por fim, o Entrevistado E24 sugere: *“[...] talvez o valor não ser fixo. Eu, por exemplo, não ser 5%, se eu quiser esse mês depositar 2, 1, 3, 10, ser escolha do participante. Talvez se fosse isso, eu ainda participaria, eu reduziria metade e iria continuar participando” (E24 – Vinculado à empresa privada que não aderiu).*

Os **entrevistados que aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** também não apresentam sugestões sobre mudanças na legislação e nas regras do plano ofertado. A fala do Entrevistado E31 sugere isso:

[...] como eu não tenho aquela, essa intenção de estar, de fazer movimentações, assim, daí não aparece essa questão de tu querer que isso modifique, regras, né? Está lá. Está rendendo, está crescendo, deixa que cresça. Se fosse algo que fosse para melhorar, por exemplo, que renda mais, tranquilo, mas eu não tenho conhecimento suficiente para formar uma opinião a respeito disso, não tenho (E31 – Vinculado à empresa pública que aderiu).

Por fim, os **entrevistados que não aderiram ao plano e são vinculados a empresas públicas** apresentam algumas sugestões sobre mudanças que julgam importantes no plano disponibilizado. O Entrevistado E11 relata:

Incentivo que eu vejo é o desconto no imposto de renda, né? Mas além disso, não vejo muita coisa não [...]. Hoje não tenho uma ideia, assim, de proposta e melhoria, mas eu acho que mais informação mesmo, sabe? Que informação é poder, né? Então, disseminar mais informação, o governo explicar. Claro, envolve interesses, né? De qualquer forma, fazer mais propaganda disso: 'Previdência privada por que sim? Por que não?', e não só o banco dizer 'Previdência privada, ponto. É bom para você'. Tá, mas me explica por que que é bom, me dê motivos, sabe? (E11 – Vinculado à empresa pública que não aderiu).

A Entrevistada E12 explica:

Eu não me recordo agora exatamente, mas uma coisa que eu lembro, que eu não fiz na época, o motivo do plano tinha alguma coisa a ver com a retirada do valor, não lembro se tinha um tempo, se eu não ia retirar tudo, eu não me recordo agora. Imagina, faz anos que eu entrei, 7 anos atrás. Eu lembro que eu fiquei com medo de caso eu necessitasse, eu precisasse do dinheiro, eu não ia poder ter ele de volta, ele ia ficar. Então, eu acabei não fazendo por isso. Então, talvez seja isso, poder estar retirando o valor, pelo menos que eu depusitei, independentemente de estar me aposentando ou não, retirando o valor inteiro. Eu não sei se hoje ele é inteiro, ou que a gente pode fazer isso. Na época, que eu me lembre, não era. Então, eu acabei não fazendo por isso (E12 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

A Entrevistada E28 ressalta: *“Uma desassociação com essa questão de indicação política, essa questão... Não sei, eu tenho receio”* (E28 – Vinculada à empresa pública que não aderiu). Por fim, a Entrevistada E34 complementa: *“Não, nada. Até porque eu não me aprofundei. Como eu falei, que eu não aderi no início e depois foi passando, já achei que não tinha tanta vantagem porque agora a empresa, a gente não sabe quanto tempo tem. Então, nunca me aprofundei muito nas propostas, nas ofertas da [gestora do plano]”* (E34 – Vinculada à empresa pública que não aderiu).

Com relação ao que foi abordado nesse fator, várias são as sugestões apresentadas pelos entrevistados. Cabe destacar as mudanças nas regras dos planos, tornando-os mais flexíveis e menos burocráticos, principalmente com relação às regras de resgate, diminuindo o tempo de permanência no plano para poder resgatar e flexibilizando o valor das contribuições mensais com possibilidade de adesão com valores menores. Alguns participantes sugerem aumento de contribuição por parte da empresa como incentivo. Destaca-se, também, sugestões de abordagem, comunicação e melhora no contato pessoal da empresa que administra o plano.

Importante destacar a citação de um entrevistado com relação ao incentivo de desconto no imposto de renda sobre a poupança previdenciária como um benefício fiscal, sendo essa uma mudança na legislação muito importante para o aumento da adesão e que já encontram amparo na literatura. Fatores específicos de políticas públicas, como incentivos fiscais e campanhas de educação previdenciária, têm uma influência significativa nas decisões de participação na previdência complementar (FENG, 2018). Uma outra sugestão a ser destacada, que aparece e se enquadra como mudança na legislação, seria de acabar com a obrigatoriedade de descontar

para o INSS. No Quadro 5, está destacado, para uma melhor análise, a identificação da presença dos fatores por grupos de entrevistados.

Quadro 5 – Influência dos fatores em cada grupo

Tipos de fatores	Fatores	Grupo que aderiu		Grupo que não aderiu	
		Empresa pública	Empresa privada	Empresa pública	Empresa privada
Fatores socioeconômicos	Nível de educação	X	X	X	X
	Renda			X	X
	Influência social	X	X	X	X
Fatores comportamentais	Visão de curto prazo			X	X
	Componente emocional	X		X	X
	Inércia, crenças e desconfiança			X	X
Fatores políticos institucionais	Ações do governo			X	
	Ações das empresas	X	X		
	Legislação		X	X	X

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.4 MOTIVADORES, INIBIDORES E RECOMENDAÇÕES

Nesta seção, são apresentadas a resposta ao problema de pesquisa e o cumprimento dos objetivos específicos elencando, com base na análise e na discussão dos resultados, quais são os motivadores e os inibidores para adesão dos jovens aos planos de previdência complementar patrocinados. Também são apresentadas as recomendações para estimular a intenção de adesão aos planos de previdência complementar. Para isso, foram construídos quadros que resumem os fatores que motivam e que inibem a adesão dos jovens aos planos de previdência complementar patrocinados, além de um resumo com as principais recomendações sugeridas.

Cabe destacar, como grande achado deste estudo, a presença do fator Desconfiança entre os principais inibidores na adesão aos planos. Esse fator não foi identificado na literatura publicada até o momento. Os demais fatores foram confirmados com o que já é apresentado em outros estudos, aprofundando particularidades desses fatores junto aos jovens trabalhadores entrevistados. Com base nos resultados, também foi definido quatro perfis dos jovens trabalhadores pesquisados: (1) Jovem prevenido público; (2) Jovem prevenido privado; (3) Jovem desprevenido público; e (4) Jovem desprevenido privado.

4.4.1 Motivadores para adesão ao plano

Nesta seção, são apresentados os motivadores para que os jovens trabalhadores façam a adesão aos planos de previdência ofertados pelas empresas. São agrupados, aqui, os resultados principalmente do grupo que aderiu ao plano, independente de vínculo com empresa pública ou privada. Para a definição desses resultados, foram levados em conta a análise dos dados das entrevistas, buscando entender com profundidade os motivadores para jovens aderirem. Além disso, todos os participantes foram questionados sobre qual seria a sua motivação principal para aderir ao plano.

Com base nas entrevistas e no apurado em cada fator analisado, é possível sintetizar os principais motivadores e sua classificação de impacto na adesão dos jovens ao plano oferecido pelas empresas. O Quadro 6 apresenta essa síntese.

Quadro 6 – Motivadores para adesão ao plano

(Continua)

Motivadores	Descrição	Citações dos entrevistados
Contrapartida financeira	As empresas realizam contribuição de mesmo valor para o empregado.	<p><i>[...] tinha esse plano já aqui que tinha vantagem de a empresa duplicar o valor (E4 – Vinculada à empresa privada).</i></p> <p><i>[...] pelo fato de a empresa dar o mesmo percentual de volta (E7 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>No início foi pelo benefício do retorno de 100% que a empresa investe e mais os rendimentos (E8 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>Acho que ele é um plano bem bom pois a empresa contribui com o mesmo valor (E27 – Vinculado à empresa pública).</i></p>
Incentivo dos colegas	Colegas de trabalho que já estão no plano exercem grande influência para adesão.	<p><i>Então, o motivador foi o meu colega, que me disse que eu era para fazer (E29 – Vinculada à empresa pública).</i></p> <p><i>Bom, quando eu entrei foi uma indicação de um colega mais velho que já trabalhava no setor (E31 – Vinculado à empresa pública).</i></p> <p><i>Aí uma colega disse para mim: ‘...quando te entregarem papéis da [gestora do plano] não precisa entender o que é, tu assinas’ (E33 – Vinculada à empresa pública).</i></p> <p><i>[...] conversei com colegas que me incentivaram a aderir ao plano (E6 – Vinculado à empresa privada).</i></p>
Condições financeiras	O valor descontado para o plano está consolidado no orçamento dos trabalhadores.	<p><i>[...] eu teria que tirar e investir em alguma outra coisa, esse como ele já é descontado direto do contracheque é um dinheiro que eu não vejo, não sinto sair do meu bolso (E6 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>[...] com os ganhos que eu tenho, não faz falta no meu orçamento os recursos que vão para o plano (E30 – Vinculado à empresa pública).</i></p>
Educação financeira	Pensamento mais voltado a economizar, evitando endividamentos e compras parceladas, e uma preocupação maior com a aposentadoria no futuro.	<p><i>Olha, basicamente pensando no futuro, em ter uma aposentadoria tranquila, um salário além do INSS, além do governo, ter uma segunda fonte (E27 – Vinculado à empresa pública).</i></p> <p><i>Eu vou fazer uma compra [...] já com o dinheiro e, se eu não tiver aquele valor, eu não vou comprar naquele mês (E1 – Vinculada à empresa privada).</i></p> <p><i>Bom, no meu caso eu achei bom o plano em si, de ter no futuro uma renda que não dependesse do governo (E9 – Vinculado à empresa privada).</i></p>
Rentabilidade	Os planos entregam resultados satisfatórios para o participante.	<p><i>O que me motivou foi principalmente a rentabilidade, porque é uma maneira de juntar um dinheiro com uma rentabilidade maior do que a poupança, por exemplo (E3 – Vinculada à empresa privada).</i></p> <p><i>[...] principalmente isso, tu ter essa margem de tempo com uma rentabilidade boa para, no sentido de pensar no futuro, é isso (E30 – Vinculado à empresa pública).</i></p>

Quadro 6 – Motivadores para adesão ao plano

(Continuação)

Motivadores	Descrição	Citações dos entrevistados
Iniciativa	Aderiram rapidamente ao plano.	<p>[...] bem no começo, eu acho que foi no primeiro mês (E29 – Vinculada à empresa pública).</p> <p>[...] logo quando foi ofertado, eu já aderi (E3 – Vinculada à empresa privada).</p>
Visão de longo prazo	Demonstram claramente uma visão de longo prazo e uma preocupação com o futuro.	<p><i>Eu penso que o Brasil, não sei se é certo que o cara vá ter uma previdência. Como eu sou jovem é muito lá para frente, então eu penso uma garantia de quando eu fosse mais velho eu tivesse um dinheiro e pudesse viver (E5 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p>[...] eu tenho esse valor destinado para o futuro, a gente tem que pensar. Eu acho que quando ficar mais velho, chega a época que não vamos ter os recursos de saúde disponíveis. Esse montante que eu estou guardando é para o futuro, é pensando em aposentadoria mesmo (E30 – Vinculado à empresa pública).</p>
Confiança	Confiam na gestão dos recursos depositados.	<p>[...] eu acredito que meu receio é mínimo. Dá para confiar mais no plano (E27 – Vinculado à empresa pública).</p> <p>[...] Eu confio, acho que é bem seguro (E4 – Vinculada à empresa privada).</p>
Responsabilidade	Acreditam que a responsabilidade pela aposentadoria tem ficado mais para as pessoas do que para o governo.	<p>[...] bom fosse se pudéssemos contar com o governo, né? E deixar isso como responsabilidade do governo, mas eu acho que hoje em dia cada um é responsável por si. Acho que está mais para as pessoas (E26 – Vinculado à empresa privada).</p> <p>[...] acredito eu que hoje seja muito mais das próprias pessoas, porque não dá mais para confiar no governo. Acredito que seja muito mais de mim mesmo guardar, porque eu não tenho certeza daquele dinheiro que está girando lá [na previdência pública] (E5 – Vinculado à empresa privada).</p>
Ações das empresas	Ações de educação financeira e divulgação das vantagens para os trabalhadores.	<p><i>Na verdade, até o plano nasceu por uma vontade do nosso diretor comercial em função de os funcionários optarem muito por empréstimos consignados e ele não é muito a favor disso. Então, ele sempre pensou de que forma ele poderia fazer com que os funcionários parassem um pouco, economizassem para ter um planejamento melhor, uma aposentadoria talvez no futuro e foi buscar uma forma de ajudar (E1 – Vinculada à empresa privada).</i></p> <p>[...] volta e meia a gente é de alguma forma incentivado... Eles mostram os benefícios disso para a gente. Foi falado inúmeras vezes como é que funciona, o quão importante é, os benefícios que traz, que são bastantes. Eu considero um bom plano (E9 – Vinculada à empresa privada).</p> <p><i>Ah sim, temos palestras, os e-mails são informativos, retrato, enfim, rendimentos. Eu acredito que seja de bom tamanho, assim, pelo nível de interesse que eu tenho na informação. Então eu acho que está tranquilo, está bom (E31 – Vinculado à empresa pública).</i></p>

Quadro 6 – Motivadores para adesão ao plano

(Conclusão)

Motivadores	Descrição	Citações dos entrevistados
Legislação	Dedução dos valores depositados no Imposto de Renda e possibilidade de resgate dos valores.	<p><i>Incentivo que eu vejo é o desconto no imposto de renda, né!</i> (E11 – Vinculado à empresa pública).</p> <p><i>[...] as questões de resgate, como eu vou resgatar isso quando eu for demitida ou se eu pedir demissão tem várias regrinhas</i> (E23 – Vinculada à empresa privada).</p> <p><i>[...] tem o valor que é descontado de mim, né, no caso o valor que eu contribuo e o valor que a empresa contribui, sei que o tempo de permanência dele para resgate do valor integral acho que é 10 anos, né. Eu acho que é um investimento bom</i> (E18 – Vinculado à empresa privada).</p>
Ações do governo	Políticas públicas e ações de incentivo, por exemplo, a Semana de Educação Financeira.	<p><i>[...] eu conheço a Semana da Educação Financeira, mas não é tão divulgado. Eu conheci através dos meios que eu tenho de informação de investimento hoje em dia, mas eu acho que não é tão divulgado quanto poderia ser, não é uma coisa que a gente trabalha tanto</i> (E2 – Vinculada à empresa privada).</p>

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Também com base nos resultados, foi definido dois perfis de jovens que aderiram ao plano patrocinado pela empresa, um vinculado à empresa pública e outro à empresa privada.

4.4.1.1 Jovens que aderiram ao plano vinculados a empresas privadas

Os jovens trabalhadores que aderiram ao plano são minoria nas empresas privadas. Dentre as características dos entrevistados, pode-se destacar que a grande maioria são solteiros e ainda não possuem filhos. Uma leve maioria já possui Ensino Superior completo e outros estão estudando. Com base nas entrevistas, pode-se afirmar que, mesmo com formação, eles conhecem muito pouco sobre a importância de ter um plano de previdência e sobre o sistema previdenciário brasileiro. Apenas sabem algumas regras básicas do plano e buscam informações através de vídeos na internet. As principais motivações para a adesão ao plano estão no fato de a empresa contribuir com mesmo valor, a influência de colegas de trabalho, o fato de reconhecer que a previdência oficial passa por dificuldades e a preocupação de economizar para o futuro. Eles também evitam endividamentos e compras parceladas.

A seguir, com base nas características e nas entrevistas do grupo de jovens vinculados a empresas privadas que aderiram ao plano, foi possível definir um perfil com características predominantes, denominado aqui como **Jovem Prevenido Privado**. As características são:

- a) Busca estudar;
- b) Não conhece sobre previdência;
- c) Conhece as regras básicas do plano;
- d) Busca economizar;
- e) É influenciado pelos colegas;
- f) Não compra parcelado;
- g) Valor descontado não faz falta;
- h) Mais preocupado com o futuro;
- i) Um pouco desconfiado com a gestão do plano;
- j) Acredita que as pessoas são responsáveis pela própria aposentadoria;
- k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira;
- l) Dividido sobre a forma de comunicação sobre o plano ser adequada;
- m) Entende o plano como um benefício;
- n) Não confia no INSS; e
- o) Se informa por vídeos.

4.4.1.2 Jovens que aderiram ao plano vinculados a empresas públicas

Os jovens trabalhadores em empresas públicas, em sua grande maioria, aderem ao plano de previdência ofertado muito pela perspectiva de longa permanência no emprego, visto que sua admissão é por concurso público. Dentre as características dos entrevistados, pode-se destacar que a grande maioria é de solteiros que não possuem filhos. Quase a totalidade já possui Ensino Superior completo. Com base nas entrevistas, pode-se afirmar que eles não sabem diferenciar o plano ofertado da previdência oficial, não buscam informação sobre a temática e aderiram porque os colegas que estão no plano os aconselharam. Eles entendem o plano como um benefício da empresa que também contribui com mesmo valor, e apresentam uma situação financeira mais estável.

Esse grupo de participantes apresenta uma preocupação maior com o futuro e costuma comprar parcelado, confiam na gestão dos recursos depositados no plano e acredita que a responsabilidade da aposentadoria no futuro é mais das pessoas que do governo. Afirmam desconhecer ações do governo e das empresas que promovam a educação financeira, mas demonstram satisfação com as informações e a forma de comunicação realizada pela gestora do plano. Os participantes com este perfil foram aqui denominados de **Jovem Prevenido Público**, que apresentam as seguintes características:

- a) Formação superior;
- b) Não conhece sobre previdência;
- c) Conhece as regras básicas do plano;
- d) Busca economizar;
- e) É influenciado pelos colegas;
- f) Compra parcelado;
- g) Valor descontado não faz falta;
- h) Mais preocupado com o futuro;
- i) Confia na gestão dos recursos;
- j) Acredita que as pessoas são responsáveis pela própria aposentadoria;
- k) Não conhece ações do governo e empresa sobre educação financeira;
- l) É satisfeito com as informações sobre o plano; e
- m) Está satisfeito com os resultados do plano.

4.4.2 Inibidores para adesão ao plano

Nesta seção, são apresentados os inibidores que influenciam os jovens trabalhadores a não aderirem aos planos de previdência ofertados pelas empresas. São agrupados, aqui, os resultados do grupo que não aderiu aos planos, independente de vínculo com empresa pública ou privada. Para a definição desses resultados, foi levada em conta a análise dos dados das entrevistas, buscando entender com profundidade os inibidores para a não adesão dos jovens. Além disso, todos os participantes foram questionados sobre qual seria o principal inibidor para não aderir ao plano.

Com base nessas respostas e nos resultados apurado em cada fator analisado, foi possível estabelecer uma síntese dos principais inibidores e sua classificação de impacto na não adesão dos jovens ao plano oferecido pelas empresas. O Quadro 7 apresenta essa síntese.

Quadro 7 – Inibidores para adesão ao plano

(Continua)

Inibidores	Descrição	Citação dos entrevistados
Renda	Dificuldades financeiras enfrentadas pelos trabalhadores em razão dos baixos salários.	<p><i>Olha, por parte, assim... Questão, primeiro do salário [...] qualquer porcentagem que fosse tirada ali, hoje me faltaria... (E13 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>Quando a empresa ofertou, muito tentador é o plano, só que na época eu estava super endividado (E15 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>Inicialmente foi pelo custo, quando eu entrei eu tinha um salário e ia inteiro e ainda faltava (E12 – Vinculada à empresa pública).</i></p> <p><i>Basicamente, o que me impediu de fazer é o desconto que não caberia dentro do meu planejamento financeiro. Então, eu fui deixando de lado e acabei em momento algum aderindo ao plano (E32 – Vinculado à empresa pública).</i></p>
Nível de instrução/ Educação financeira	Falta de informação e conhecimento sobre o tema, não possui formação adequada. Endividamento, compras parceladas e não se organizam para o futuro.	<p><i>Então, eu não sei se vale a pena agora... No início, a gente pensa que não vai ficar muito tempo... Agora eu penso que lá atrás eu deveria ter feito. Só que daí agora, em função disso não sei se vale a pena começar fazer agora sendo que tem essa perspectiva de daqui um ano, dois anos, no máximo dois sair (E24 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>Então, pensei que daqui a pouco a burocracia envolvida não ia compensar e não enxerguei bem qual eram os benefícios do plano, faltou um pouco de instrução para mim, para eu entender realmente como é que funcionava o plano, que que eu tinha de benefício e realmente poder aderir, né? não aderi por questão realmente de burocracia e falta de informação [...] [pago] tudo eu parcelo. Por quê? Porque eu ganho pontos no cartão de crédito (E11 – Vinculado à empresa pública).</i></p> <p><i>[...] na verdade, eu vou tocando, não me organizo, não sou muito organizada na questão futuro (E34 – Vinculada à empresa pública).</i></p>
Desconfiança	Desconfiança com relação aos recursos depositados e na estabilidade do país devido ao histórico de corrupção.	<p><i>[...] sim, receio de perda ou de quebra. E aí, para onde é que vai o dinheiro? (E19 – Vinculado à empresa privada).</i></p> <p><i>[...] olha, já me passou pela cabeça: 'Ah e aí? E se fecha as portas, o que acontece com o futuro? (E23 – Vinculada à empresa privada).</i></p> <p><i>A gente investe por nós mesmos, uma questão mais sólida. É, pode não ter essa contrapartida da companhia, mas é mais sólido. Eu tenho certeza, eu tenho garantia de que ali ninguém vai mexer, não vai sair dali (E28 – Vinculada à empresa pública).</i></p> <p><i>Nós vemos muitas coisas ruins no Brasil, muitas. Às vezes, desvios de valores altos, que inviabilizam. Daqui a pouco, tem vários casos que já aconteceram (E30 – Vinculado à empresa pública).</i></p>

Quadro 7 – Inibidores para adesão ao plano

(Continuação)

Inibidores	Descrição	Citação dos entrevistados
Insegurança no emprego	Falta de estabilidade no emprego para os trabalhadores das empresas privadas.	<i>Por que tem que ficar entre 5 e 8 anos, e tu não sabe se vai ficar. Daqui para frente a gente não sabe o que pode acontecer, pode ir trabalhar com outra coisa, ou te mandarem embora. É investimento, é risco, o cara não sabe</i> (E22 – Vinculado à empresa privada).
Relações sociais	Falta de interação com colegas de trabalho. Conversam sobre investimentos apenas com cônjuges e familiares próximos.	<i>[...] é tudo conversado com a minha esposa</i> (E15 – Vinculado à empresa privada). <i>[...] Eu faço mais sozinha. Eu comunico a minha mãe, a gente conversa um pouco, mas não na função de pegar e discutir se seria viável ou não. Eu faço mais por conta mesmo</i> (E34 – Vinculada à empresa pública).
Inércia	Gostariam de ter aderido, mas foram adiando a decisão.	<i>Ah, eu não entrei dentro do assunto só por isso, seria, eu não aprofundei por causa do serviço, trabalho, os estudos também, eu acabei esquecendo da previdência... Sinceramente é isso, eu nem me lembrei assim, do [plano de previdência], só por isso mesmo</i> (E20 – Vinculado à empresa privada). <i>[...] com certeza, o que me afastou, uma das coisas foi a burocracia, que eu pensava: 'Bah, tenho que preencher um monte de papel'</i> (E11 – Vinculado à empresa pública).
Legislação	Regras de resgate e ingresso pouco flexível, pagamento de Imposto de Renda na retirada dos valores depositados.	<i>Eu não me recordo agora exatamente, eu não fiz na época o plano porque tinha alguma coisa a ver com a retirada do valor, não lembro se tinha um tempo, se eu não ia retirar tudo, eu não me recordo agora</i> (E12 – Vinculada à empresa pública). <i>[...] o único que é chato é essa baixa de imposto de renda, mas daí não é uma coisa que é do plano, é uma coisa que é já por legislação</i> (E4 – Vinculada à empresa privada).
Crenças	Acreditam que a aposentadoria é responsabilidade exclusiva do governo, e que outros investimentos são mais vantajosos que aderir ao plano.	<i>[...] hoje, no sistema que nós temos, a responsabilidade pela aposentadoria é do Estado, tanto que é um regime obrigatório, não é facultativo</i> (E11 – Vinculado à empresa pública). <i>[...] eu vejo que tem outras possibilidades de investimento além desse. Então eu acabei não procurando ainda, mas eu acredito que no mercado financeiro eu encontre uma maneira melhor de investir</i> (E14 – Vinculado à empresa privada). <i>Bom, eu não fiz porque eu já tenho um plano. Eu tenho pelo banco, por isso que eu não fiz pela empresa</i> (E17 – Vinculado à empresa privada). <i>[...] eu nunca pensei na aposentadoria especificamente, sempre pensei em trabalhar, em como eu já teria a aposentadoria básica do INSS e o vínculo que essa aposentadoria é privada eu prefiro trabalhar com o meu dinheiro, meus investimentos</i> (E28 – Vinculada à empresa pública).

Quadro 7 – Inibidores para adesão ao plano

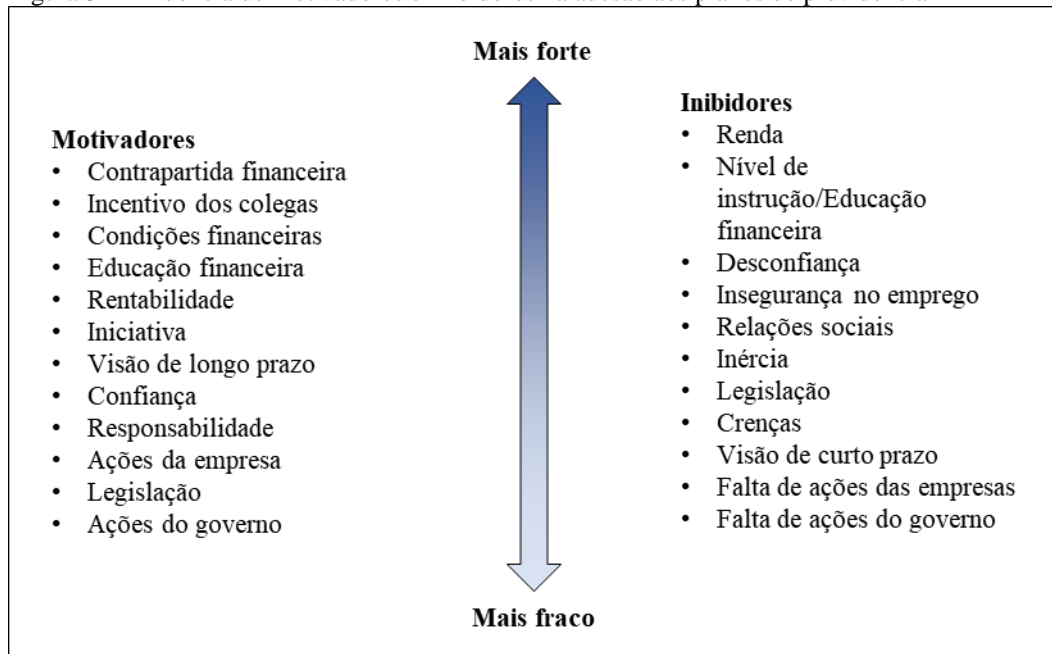
(Conclusão)

Inibidores	Descrição	Citação dos entrevistados
Visão de curto prazo	Dificuldade em perceber o investimento no plano como um benefício futuro.	<i>Digamos que o amanhã está mais próximo do que minha aposentadoria (E18 – Vinculado à empresa privada). [...] eu não consigo ver como um benefício. Eu consigo ver como um gasto, eu não consigo ver solidificado um benefício daqui a 30 anos, e os 100 reais me faz falta. Eu não consigo também me administrar e me organizar (E10 – Vinculado à empresa pública).</i>
Falta de ações das empresas	Falta de ações efetivas, marketing e abordagens adequadas.	<i>Bom, eu acho que isso é um conjunto de fatores, né? então quando as pessoas me ligavam da fundação eu não dava muita bola, assim, né? Só se chegasse alguém lá e tentasse pegar esse meu pensamento, ver ao fundo o que. o motivo e tentar trabalhar isso em mim. Isso não houve, os caras só me ofereciam, eu tinha isso na minha visão, né? E acabei não fazendo adesão (E10 – Vinculado à empresa pública). [...] eu não faço parte do plano ainda, mas eu acho que o marketing é muito fraco. Foi falado, em algumas reuniões se fala sobre isso, mas eu acho que é pouco divulgado. O marketing em cima dos benefícios que isso possa trazer para os funcionários como um diferencial, como um grande diferencial, eu acho baixo (E26 – Vinculada à empresa privada).</i>
Falta de ações do governo	Desconhecem ações do governo que promovam a educação financeira e previdenciária.	<i>[...] ação do governo, não. Não, ação do governo não. Essas ações, talvez, elas venham acontecer desta geração que vem vindo aí, geração dos nossos filhos para frente, da nossa geração, eu não vejo. Aí, é de cada pessoa (E26 – Vinculado à empresa privada). [...] não, ação não. É uma coisa que tem um déficit bem grande. Eu estou tentando ler algumas coisas até por causa das crianças, por causas dos meus filhos. A gente não tem cultura, a gente não é acostumado a economizar, a fazer investimento, a poupar. Não me vem nada na cabeça, assim, alguma ação governamental referente a isso, acho que não (E29 – Vinculada à empresa pública).</i>

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

A Figura 3 apresenta a organização dos motivadores e dos inibidores de acordo com a força de influência na adesão aos planos de previdência.

Figura 3 – Influência de motivadores e inibidores na adesão aos planos de previdência



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

Também com base nos resultados, foram definidos dois perfis de jovens que não aderiram ao plano patrocinado pela empresa, um vinculado à empresa pública e outro à empresa privada. Os resultados demonstram algumas semelhanças entre eles.

4.4.2.1 Jovens que não aderiram ao plano vinculados a empresas privadas

Os jovens trabalhadores vinculados a empresas privadas, em sua grande maioria, não aderiram ao plano de previdência ofertado. Dentre os entrevistados, uma maioria é casada e alguns já possuem filhos. Porém, o que realmente chama a atenção é que grande parte não possui Ensino Superior completo, desempenhando trabalhos onde a exigência de qualificação é menor, o que reflete diretamente na renda e, conseqüentemente, na não adesão aos planos por motivações financeiras, além da falta de estabilidade no emprego.

Eles pouco conhecem sobre as regras do plano e pouco sabem diferenciar o sistema previdenciário disponível. Alguns alegam realizar outros investimentos como poupança, tesouro direto e até fundos. Poucos leem sobre o assunto e mencionam vídeos na internet como fonte de informação. Mesmo não entrando no plano, eles têm noção que o INSS passa por

dificuldades e que o plano significa um benefício no futuro. Sobre a situação financeira, por outro lado, alguns demonstram ter superado essas dificuldades e muitos manifestam a intenção de aderir ao plano. Isso pode estar relacionado com a informação confirmada com a direção da empresa de que a motivação para disponibilizar o plano foi o alto endividamento dos funcionários. Junto com o plano, foram implementadas ações de educação financeira como ferramenta de RH para melhorar a situação financeira dos colaboradores e, por consequência, a produtividade.

Seu convívio social acaba não sendo muito amplo e suas decisões sobre investimentos são baseadas em conversas com seu cônjuge, o que se constitui em uma influência negativa para a adesão aos planos, diferente do que acontece com os que aderiram, que são, na grande maioria, influenciados pelos colegas de trabalho. Também é significativo o fato de alguns dos que não aderiram se informam por vídeos no Youtube. Existe um reconhecimento que o plano é um importante benefício no futuro e que a adesão esbarrou nas condições financeiras e na necessidade de atender compromissos mais presentes. Esse grupo de participantes costuma realizar compras parceladas e tem uma preocupação mais de curto prazo. A inércia em tomar a iniciativa é um fator muito presente para a adesão ao plano e a desconfiança com relação aos recursos depositados no plano também ganha destaque como inibidor.

Por fim, nesse grupo, pode-se apontar a crença de que a aposentadoria é responsabilidade do governo ou que o investimento em outras aplicações ou na poupança é melhor que aderir ao plano. Esses participantes desconhecem qualquer ação do governo que promova a educação financeira e previdenciária. A maioria reconhece algumas ações da empresa, mas não acham suficiente a forma como são divulgadas. Sugerem, ainda, que as regras são inibidoras para a adesão, uma vez que não permitem o ingresso com valores menores e o período para ter direito ao resgate dos valores é muito longo. Assim, foi definido o perfil denominado **Jovem Desprevenido Privado**, que possui as seguintes características:

- a) Falta de formação superior;
- b) Não conhece sobre previdência;
- c) Não conhece as regras do plano;
- d) Baixo salário;
- e) É influenciado pelo cônjuge;
- f) Compra parcelado;
- g) Endividado, mas se recuperando;
- h) Preocupado com o curto prazo;

- i) Desconfia da gestão dos recursos;
- j) Acredita que o governo é o responsável pela aposentadoria;
- k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira;
- l) Acha insuficientes as informações prestadas sobre o plano;
- m) Acha as regras do plano pouco atrativas; e
- n) Se informa por vídeos no Youtube.

4.4.2.2 Jovens que não aderiram ao plano vinculados a empresas públicas

Dentre os jovens trabalhadores vinculados a empresas públicas, são poucos os que não aderiram ao plano de previdência ofertado. Existe um equilíbrio entre casados e solteiros. A maioria não possui filhos e possui Ensino Superior completo. Eles conhecem as regras básicas do plano e não sabem diferenciar o plano oferecido da previdência pública. Em comum, os entrevistados citam possuir outros tipos de investimentos que acreditam ser melhores que o plano de previdência ofertado. Deixam claro a não adesão em razão das dificuldades financeiras enfrentadas e, quando o assunto é investimento, costumam conversar com familiares mais próximos, como pai, mãe, cônjuge, ou decidir por si mesmo. Ninguém cita colegas de trabalho como alguém com quem conversem sobre a adesão ao plano ou investimentos.

Outros inibidores se relacionam com a visão de curto prazo e a dificuldade em perceber o investimento no plano como um benefício futuro. A grande maioria compra parcelado em razão da garantia de emprego e não se organiza para o futuro. Apresentam desconfiança com relação à gestão dos recursos depositados no plano. Acreditam que a aposentadoria é responsabilidade exclusiva do governo e que o investimento em outras aplicações ou na poupança é melhor que aderir ao plano patrocinado pela empresa. Afirmam, em sua maioria, também desconhecer qualquer ação do governo que promova a educação financeira e previdenciária e acham que as ações da empresa são inadequadas sobre a divulgação das vantagens do plano. Por fim, sugerem mudanças na abordagem e na comunicação sobre o plano e maior flexibilidade nas regras para retirada dos valores. A partir destes resultados, foi definido o perfil **Jovem Desprevenido Público**, com as seguintes características:

- a) Formação superior;
- b) Não conhece sobre previdência;
- c) Conhece as regras básicas do plano;
- d) Salário mais alto;

- e) Não conversa com os colegas sobre investimentos;
- f) Compra parcelado;
- g) Endividado;
- h) Preocupado com o curto prazo;
- i) Desconfia da gestão dos recursos;
- j) Acredita que o governo é o responsável pela aposentadoria;
- k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira;
- l) Acha inadequadas as informações prestadas sobre o plano;
- m) Acha as regras do plano pouco atrativas; e
- n) Acredita que outros investimentos são mais vantajosos que o plano.

O Quadro 8 apresenta um resumo de todas as características identificadas nos resultados da presente pesquisa.

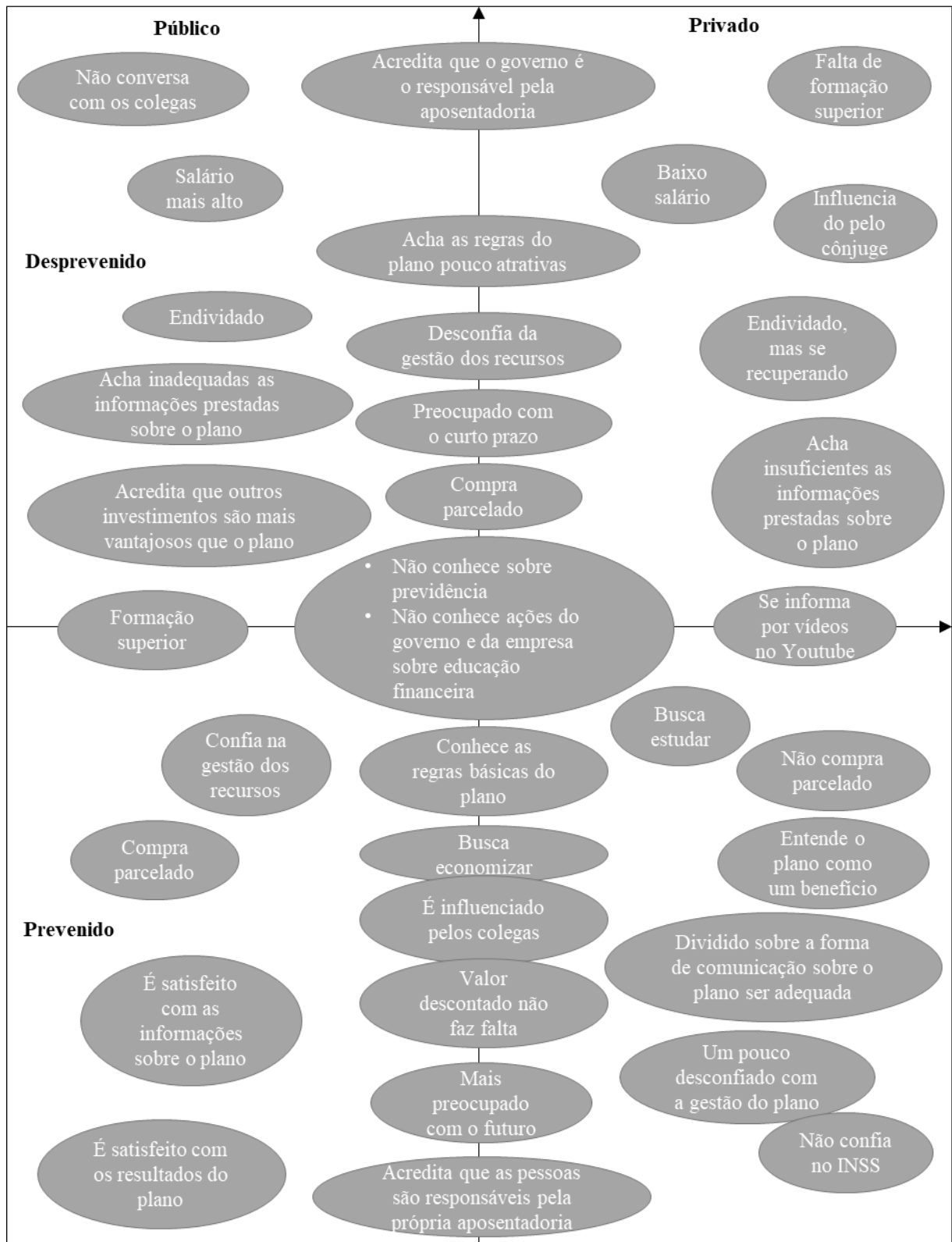
Quadro 8 – Resumo das características dos quatro perfis definidos

Jovem Prevenido Privado	Jovem Prevenido Público	Jovem Desprevenido Privado	Jovem Desprevenido Público
<p>a) Busca estudar; b) Não conhece sobre previdência; c) Conhece as regras básicas do plano; d) Busca economizar; e) É influenciado pelos colegas; f) Não compra parcelado; g) Valor descontado não faz falta; h) Mais preocupado com o futuro; i) Um pouco desconfiado com a gestão do plano; j) Acredita que as pessoas são responsáveis pela própria aposentadoria; k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira; l) Dividido sobre a forma de comunicação sobre o plano ser adequada; m) Entende o plano como um benefício; n) Não confia no INSS; e o) Se informa por vídeos.</p>	<p>a) Formação superior; b) Não conhece sobre previdência; c) Conhece as regras básicas do plano; d) Busca economizar; e) É influenciado pelos colegas; f) Compra parcelado; g) Valor descontado não faz falta; h) Mais preocupado com o futuro; i) Confia na gestão dos recursos; j) Acredita que as pessoas são responsáveis pela própria aposentadoria; k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira; l) É satisfeito com as informações sobre o plano; e m) É satisfeito com os resultados do plano.</p>	<p>a) Falta de formação superior; b) Não conhece sobre previdência; c) Não conhece as regras do plano; d) Baixo salário; e) É influenciado pelo cônjuge; f) Compra parcelado; g) Endividado, mas se recuperando; h) Preocupado com o curto prazo; i) Desconfia da gestão dos recursos; j) Acredita que o governo é o responsável pela aposentadoria; k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira; l) Acha insuficientes as informações prestadas sobre o plano; m) Acha as regras do plano pouco atrativas; e n) Se informar por vídeos no Youtube.</p>	<p>a) Formação superior; b) Não conhece sobre previdência; c) Conhece as regras básicas do plano; d) Salário mais alto; e) Não conversa com os colegas; f) Compra parcelado; g) Endividado; h) Preocupado com o curto prazo; i) Desconfia da gestão dos recursos; j) Acredita que o governo é o responsável pela aposentadoria; k) Não conhece ações do governo e da empresa sobre educação financeira; l) Acha inadequadas as informações prestadas sobre o plano; m) Acha as regras do plano pouco atrativas; e n) Acredita que outros investimentos são mais vantajosos que o plano.</p>

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

A Figura 4 mostra a relação entre os perfis apresentados com base nos resultados.

Figura 4 – Relação entre perfis de jovens



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

4.4.3 Proposta de recomendações

Os principais atores envolvidos no aumento da adesão aos planos de previdência são o governo, as empresas patrocinadoras que ofertam os planos e as empresas responsáveis pela gestão do plano de previdência, que estabelecem a relação com os participantes e as ações para a captação de novos participantes. Esses três agentes devem, em conjunto ou separados, realizar ações que busquem incentivar o ingresso em planos de previdência como forma de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores no futuro.

O governo tem a obrigação de atuar para a melhoria da economia do país, gerando emprego e renda para as famílias. O nível de instrução está diretamente ligado à renda do trabalhador que, conforme demonstrado na pesquisa, são fatores de maior impacto para a redução da poupança previdenciária e do ingresso nos planos. Os baixos salários e a insegurança no emprego aparecem como inibidores da adesão aos planos pelos mais jovens. Cabe ao governo atuar para o desenvolvimento econômico do país e promover políticas públicas de incentivo à educação financeira e previdenciária. A recomendação para difundir a educação financeira vai desde propostas para inserção no currículo escolar até o trabalho em conjunto com as empresas e sociedade civil no sentido de fazer da Semana Nacional de Educação Financeira um evento que atinja a sociedade como um todo. Conforme Coelho e De Camargos (2012) a educação previdenciária pode contribuir muito e deve permear todo o âmbito escolar, desde a criança até o adulto nos bancos das faculdades. Com iniciativas de promoção da educação financeira e previdenciária, é possível diminuir determinadas crenças e mostrar para os jovens a importância de se preparar para o futuro pensando em uma aposentadoria com maior qualidade de vida. De acordo com Bongini e Cucinelli (2019), as instituições e educadores devem fornecer programas educacionais para melhorar o conhecimento dos alunos não apenas sobre o funcionamento do sistema de pensões, mas também sobre questões financeiras básicas.

Com relação ao fator de desconfiança amplamente apresentado pelos entrevistados no estudo, com exemplos de diferentes ocorridos em outras gestoras de previdência, pode-se destacar a necessidade de buscar uma maior profissionalização da governança que administra a gestão dos recursos, bem como, uma regulação mais consolidada com independência e autonomia da Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), que é o órgão responsável pela fiscalização e pelo controle das empresas que administram os recursos dos planos previdenciários.

Uma outra recomendação importante está relacionada à necessidade de mudanças na legislação e nas regras dos planos, deixando mais simples e menos burocráticos. Segundo Coelho e De Camargos (2012) a burocracia, considerada excessiva, desmotiva a adesão e empresas a abrirem planos, pois as regras se mostram pouco flexíveis. A mudança na legislação permitindo a adesão automática evita a inércia para adesão e, melhor que isso, coloca a inércia para trabalhar a favor da permanência dos trabalhadores no plano, pois o trabalhador pode solicitar seu desligamento, mas a inércia que o impede de solicitar a adesão também o impedirá de solicitar o desligamento, fazendo com que permaneça no plano e inicie a sua poupança previdenciária. Isso é fundamental para garantir uma renda qualificada no período de aposentadoria. A matrícula automática de trabalhadores em planos de previdência privada é uma estratégia que obteve sucesso em outros países, tirando os trabalhadores da inércia de não realizar a adesão (MORENO-HERRERO; SALAS-VELASCO; SÁNCHEZ-CAMPILLO, 2017). Ainda com relação à necessidade de mudança na legislação, pode-se destacar a isenção de imposto de renda para a poupança de longo prazo, como forma de incentivo fiscal para adesão aos planos previdenciários.

Por fim, uma necessidade muito destacada nos resultados desse estudo são as ações das empresas gestoras do plano, que devem buscar a implementação de uma cultura comercial, criando ações de marketing com abordagens mais adequadas e usando a internet e novas tecnologias como forma de divulgação, visto que vários citaram vídeos na internet como fonte de informação. No Quadro 9, é apresentado um resumo das principais recomendações desse estudo.

Quadro 9 – Recomendações para aumentar a adesão aos planos

Fatores envolvidos	Recomendações
Renda, Nível de instrução, Educação financeira, Insegurança no emprego, Relações sociais, Crenças, e Visão de curto prazo	Melhoria no ensino de base, com obrigatoriedade da educação financeira nas escolas e prioridade na promoção de ações da Semana Nacional de Educação Financeira.
Desconfiança	Profissionalização da governança e fortalecimento do marco regulatório com independência do órgão fiscalizador.
Inércia	Aprovação da legislação que permita adesão automática.
Mudanças de regras, e Legislação tributária	Regras de resgate e ingresso pouco flexível, pagamento de Imposto de Renda na retirada dos valores depositados.
Ações das empresas	Implementação da cultura comercial nas gestoras de previdência com ações efetivas de marketing e abordagens adequadas através de vídeos na internet e outras ferramentas.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar e analisar os motivadores e inibidores que influenciam na adesão dos jovens a um plano previdência complementar patrocinado. A questão da previdência complementar tornou-se muito importante nos últimos anos, em razão das reformas da previdência, mais especificamente no último ano, quando foi realizada a reforma considerada mais profunda da história do Brasil, elevando a idade de aposentadoria e aumentando o tempo de contribuição para a previdência oficial. Por esta razão, economizar para um plano de previdência privado se tornou uma necessidade, principalmente para a população mais jovem, que foi o foco desse estudo. Bongini e Cucinelli (2019) afirmam que os indivíduos são chamados a pensar em poupar para aposentadoria pois a previdência do Estado não garante mais o mesmo padrão de vida que os aposentados tinham enquanto trabalhavam.

Os resultados das análises demonstram que os jovens trabalhadores de empresas públicas têm sua admissão por concurso com garantia de emprego e remunerações maiores. Por consequência, a grande maioria participa do plano ofertado, diferente dos trabalhadores de empresas privadas, sem garantia de emprego e remuneração em patamares menores, sendo minoria na adesão. Os resultados para os diferentes fatores investigados confirmam o que aponta a literatura e os estudos realizados em outros países. A única exceção que apareceu fortemente como inibidor da adesão é a relação de confiança dos jovens trabalhadores com a gestão dos recursos, que seriam depositados por um longo período. Esse fator não foi encontrado na literatura, sendo uma característica muito presente nos trabalhadores pesquisados.

Os demais achados são particularidades do contexto, o que justifica a escolha de uma pesquisa exploratória qualitativa, uma vez que tais particularidades são fundamentais para a definição de iniciativas que visem estabelecer políticas públicas e ações para aumentar a adesão à previdência privada com formação de poupança de longo prazo no contexto brasileiro. Dentre essas particularidades, pode-se destacar a elevada falta de educação financeira (essa já apontada na literatura), o uso de vídeos na internet como fonte de informação, a influência positiva de quem já tem plano de previdência privada, e a influência do cônjuge nas decisões de quem não fez a adesão aos planos. Um outro achado a ser destacado está no fato da implementação do plano em uma empresa privada ter ocorrido como política de RH, acompanhado de ações de educação financeira, visando reduzir o endividamento e aumentar a produtividade. Essa iniciativa pode ser relacionada com o fato de vários trabalhadores relatar que, no início, não

aderiram ao plano em razão do endividamento, mas que hoje estariam em condições financeiras que já possibilitaria aderirem ao plano.

Além disso, em linha com os diversos fatores elencados na literatura, o estudo conclui que os principais motivadores de quem fez a adesão são a contrapartida de mesmo valor pago pelas empresas, a rentabilidade dos planos, a influência dos trabalhadores que já estão no plano, o comportamento de pensar o longo prazo sem depender somente do governo e ter uma condição melhor na aposentadoria. Da mesma forma, as conclusões desse estudo apontam os principais inibidores que influenciam a não adesão como a falta de educação financeira, baixos rendimentos, influência de cônjuges, não percepção do plano como um investimento para o futuro, a crença que a aposentadoria pública será suficiente, outros investimentos vistos como mais vantajosos, a desconfiança com a gestão dos recursos e as regras pouco flexíveis dos planos. Esses motivadores e inibidores elencados serviram de base para propor as mais diferentes iniciativas sobre esse importante tema.

De fato, as evidências sugerem que governos, empresas, instituições e educadores devem melhorar as informações fornecidas sobre o funcionamento do sistema previdenciário do país. Os resultados apontam que os jovens trabalhadores não têm consciência da necessidade de preparação para a aposentadoria e não sabem o funcionamento do sistema. Instituições e educadores devem fornecer programas educacionais para melhorar o conhecimento dos alunos, não apenas sobre o funcionamento do sistema de aposentadoria, mas também sobre questões financeiras básicas. Garabato (2016), enfatiza que a educação financeira tem um impacto substancial tanto na forma como as pessoas pensam sobre o planejamento da aposentadoria, como na sua capacidade de se envolver para tal objetivo.

Dentre as implicações práticas deste trabalho, pode-se destacar que o estudo pode ser usado por entidades fechadas de previdência complementar, educadores financeiros e instituições de previdências para aumentar a propensão dos jovens a planejar seu futuro e orientá-los para atitudes e comportamentos mais propensos a aumentar suas economias para a aposentadoria. Dentre as implicações sociais, as evidências sugerem que os governos, instituições e educadores devem implementar políticas públicas para o fomento da educação financeira e previdenciária, para evitar a dependência da população apenas do sistema público de aposentadoria que passa por dificuldades. Como possibilidade de futuros estudos envolvendo a previdência privada, sugerem-se pesquisas relativas a projetos envolvendo a educação previdenciária, comportamento de poupança e estudos de casos de sucesso de fundos de pensão com previdência associativa e planos para familiares dos participantes.

REFERÊNCIAS

- 62% DOS jovens não pagam contribuição para a aposentadoria. **Portal G1**, 29 set. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2014/09/62-dos-jovens-nao-pagam-contribuicao-para-aposentadoria.html>. Acesso em: 13 mar. 2019.
- ABRAPP. **Consolidado Estatístico de Maio de 2018**. São Paulo, SP: ABRAPP, 2018. Disponível em: http://www.abrapp.org.br/Consolidados/Consolidado%20Estat%20C3%ADstico_05.2018.pdf. Acesso em: 11 mar. 2019.
- ALI, P. *et al.* Superannuation knowledge, behaviour and attitudes in young adults in Australia. **CIFR**, n. RP002/2014, 2014.
- ALMEIDA, M. E. Proteção social e desigualdade no Brasil. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 17, n. 60, p. 129-147, 2012.
- ALMEIDA, M. V. T. **A definição do Direito Previdenciário complementar na Constituição Brasileira**. 2001. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2001.
- ALVES, J. E. D. O fim do bônus demográfico e o processo de envelhecimento do Brasil. **Revista Portal de Divulgação**, n. 45, Ano V, p. 6-17, 2015.
- BASSETT, W. F.; FLEMING, M. J.; RODRIGUES, A. P. How workers use 401 (k) plans: The participation, contribution, and withdrawal decisions. **National Tax Journal**, v. 51, n. 2, p. 263-289, 1998.
- BENARTZI, S.; THALER, R. Heuristics and biases in retirement savings behavior. **Journal of Economic Perspectives**, v. 21, n. 3, p. 81-104, 2007.
- BONGINI, P.; CUCINELLI, D. University students and retirement planning: Never too early. **International Journal of Bank Marketing**, v. 37, n. 3, p. 775-797, 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 13 mar. 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Cria, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Brasília, DF: Presidência da República, 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. **Decreto nº 7.397, de 22 de dezembro de 2010**. Institui a Estratégia Nacional de Educação Financeira - ENEF, dispõe sobre a sua gestão e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7397.htm. Acesso em: 23 mar. 2020.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. **Lei complementar nº 109, de 29 de maio de 2001**. Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/LCP/Lcp109.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 6.435, de 15 de julho de 1977**. Dispõe sobre as entidades de previdência privada. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6435.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Previdência. Conceito. *In: Previdência Complementar*. Brasília, DF: Ministério da Economia, 26 jun. 2018. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/previdencia-complementar/conceitos/>. Acesso em: 13 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Previdência. Previdência Social teve déficit de R\$ 195,2 bilhões em 2018. *In: Notícias*. Brasília, DF: Ministério da Economia, 29 jan. 2019. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/2019/01/previdencia-social-teve-deficit-de-r-1952-bilhoes-em-2018/>. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Secretaria de Previdência Complementar. **Previdência complementar: Cartilha do Participante**. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2008. Disponível em: http://sa.previdencia.gov.br/site/arquivos/office/3_090119-102133-452.pdf. Acesso em: 13 mar. 2019.

BRASILPREV. **ABC da previdência**. [s. l.]: BRASILPREV, 2018. Disponível em: http://www.abcbrazilprev.com.br/wp-content/uploads/2018/04/Brasilprev_Cartilha.pdf. Acesso em: 11 mar. 2019.

BROWN, J. R. Income as the outcome: How to broaden the narrow framing of US retirement policy. **Risk Management and Insurance Review**, v. 17, n. 1, p. 7-16, 2014.

CAMARANO, A. A. **Muito além dos 60 anos: Os novos idosos brasileiros**. Rio de Janeiro: IPEA, 1999.

CASTRO, C. A. P.; LAZZARI, J. B. **Manual de direito previdenciário**. 20. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

CHATTERJEE, S. Retirement savings of private and public sector employees: A comparative study. **Journal of Applied Business Research**, v. 26, n. 6, p. 95-102, 2010.

CHIARELLI, C. G. G.; SOUZA, D. S. C. **Previdência social: Uma garantia para o trabalhador**. Brasília: Conjuntura Social, 2001.

COELHO, N. N. A.; DE CAMARGOS, M. A. Fundos de Pensão no Brasil: Uma análise dos fatores determinantes para sua expansão na perspectiva dos seus gestores. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 61, p. 277-294, 2012.

DE LIMA, D. V.; MATIAS-PEREIRA, J. A dinâmica demográfica e a sustentabilidade do regime geral de previdência social brasileiro. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 4, p. 847-868, 2014.

DUFLO, E. *et al.* Saving incentives for low-and middle-income families: Evidence from a field experiment with H&R Block. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 121, n. 4, p. 1311-1346, 2006.

DUMMANN, K. What determines supply and demand for occupational pensions in Germany?. **Journal of Pension Economics & Finance**, v. 7, n. 2, p. 131-156, 2008.

ENGELHARDT, G. V.; KUMAR, A. Employer matching and 401 (k) saving: Evidence from the health and retirement study. **Journal of Public Economics**, v. 91, n. 10, p. 1920-1943, 2007.

FENG, J. Voluntary retirement savings: The case of Australia. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 39, n. 1, p. 2-18, 2018.

FLICK, U. **Desenho da pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FLICK, U. **Introdução à metodologia de pesquisa: Um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2013.

GARABATO, M. N. Financial literacy and retirement planning in Chile. **Journal of Pension Economics & Finance**, 15(2): 203–223, 2016.

GIBBS, G. **Análise de dados qualitativos**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GOES, H. **Manual de direito previdenciário**. Rio de Janeiro: Editora Ferreira, 2015.

GONZAGA, R. D. Um estudo de caso para previdência privada complementar. **Revista de Finanças Aplicadas**, v. 1, p. 1-20, 2012.

GOTTLIEB, D.; MITCHELL, O. S. Narrow framing and long-term care insurance. **Pension Research Council**, n. 2015-03, 2015. Working paper.

GOUGH, O.; NIZA, C. Retirement saving choices: Review of the literature and policy implications. **Journal of Population Ageing**, v. 4, n. 1-2, p. 97-117, 2011.

- HARDY, M. A.; SHUEY, K. Pension decisions in a changing economy: Gender, structure, and choice. **The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences**, v. 55, n. 5, p. S271-S277, 2000.
- HOWARD, J. A.; YAZDIPOUR, R. Retirement planning: Contributions from the field of behavioral finance and economics. *In*: BAKER, H. K.; RICCIARDI, V. **Investor behavior: The psychology of financial planning and investing**. Hoboken, NJ: Wiley, 2015. p. 285-305.
- HUBERMAN, G.; IYENGAR, S. S.; JIANG, W. Defined contribution pension plans: Determinants of participation and contributions rates. **Journal of Financial Services Research**, v. 31, n. 1, p. 1-32, 2007.
- IBRAHIM, F. Z. **Curso de direito previdenciário**. 17. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- KAHNEMAN, D. Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. **American Economic Review**, v. 93, n. 5, p. 1449-1475, 2003.
- KAHNEMAN, D.; LOVALLO, D. Timid choices and bold forecasts: A cognitive perspective on risk taking. **Management Science**, v. 39, n. 1, p. 17-31, 1993.
- LOUREIRO, M. R. Democracia e globalização: Políticas de previdência social na Argentina, Brasil e Chile. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política**, n. 100, p. 187-223, 2017.
- LUSARDI, A.; MITCHELL, O. S. The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. **Journal of Economic Literature**, v. 52, n. 1, p. 5-44, 2014.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MALONEY, M.; MCCARTHY, A. Understanding pension communications at the organizational level: Insights from bounded rationality theory & implications for HRM. **Human Resource Management Review**, v. 27, n. 2, p. 338-352, 2017.
- MORENO-HERRERO, D.; SALAS-VELASCO, M.; SÁNCHEZ-CAMPILLO, J. Individual pension plans in Spain: How expected change in future income and liquidity constraints shape the behavior of households. **Journal of Family and Economic Issues**, v. 38, n. 4, p. 596-613, 2017.
- NOSI, C. *et al.* Securing retirement at a young age: Exploring the intention to buy longevity annuities through an extended version of the Theory of Planned Behavior. **Sustainability**, v. 9, n. 6, p. 1069-[1089], 2017.
- OLSEN, W. **Coleta de dados: Debates e métodos fundamentais em pesquisa social**. Porto Alegre: Penso, 2015.
- PAPKE, L. E. Choice and other determinants of employee contributions to defined contribution plans. **Social Security Bulletin**, v. 65, n. 2, p. 59-68, 2003.
- PEREIRA JÚNIOR, A. Evolução histórica da previdência social e os direitos fundamentais. **Revista Jus Navigandi**, ano 10, n. 707, 2005.

PÓVOAS, M. S. S. **Previdência privada**: Filosofia, fundamentos técnicos, conceituação jurídica. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

PREVIC. Sobre o setor. *In*: PREVIC. [**Sem título**]. Brasília, DF: PREVIC, [2020]. Disponível em: <http://www.previc.gov.br/a-previdencia-complementar-fechada/sobre-o-setor>. Acesso em: 11 mar. 2019.

PULINO, D. **Previdência complementar**: Natureza jurídico-constitucional e seu desenvolvimento pelas Entidades Fechadas. São Paulo: Conceito Editorial, 2011.

RAMOS, M. C. O. **Os planos de benefícios das entidades de previdência privada**. São Paulo: LTR, 2005.

ROLISON, J. J.; HANOCH, Y.; WOOD, S. Saving for the future: Dynamic effects of time horizon. **Journal of Behavioral and Experimental Economics**, v. 70, p. 47-54, 2017.

SHIN, S.; KIM, H.; HEATH, C. Narrow framing and retirement savings decisions. **Journal of Consumer Affairs**, p. 1-23, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/joca.12211>. Acesso em: 11 mar. 2019.

SIEVANEN, R.; HANNI, R.; SCHOLTENS, B. The drivers of responsible investment: The case of European pension funds. **Journal of Business Ethics**, v. 117, n. 1, p. 137-151, 2013.

SILVA, A. A. A reforma da previdência social brasileira: Entre o direito social e o mercado. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 3, p. 16-32, 2004.

SMITH, K. E.; JOHNSON, R. W.; MULLER, L. A. Deferring income in employer-sponsored retirement plans: The dynamics of participant contributions. **National Tax Journal**, v. 57, n. 3, p. 639-670, 2004.

TSENG, L.-M.; WU, J.-Y. The relationship between political trust and participation in the national pension program: A case study of Taiwan. **Journal of Social Service Research**, v. 42, n. 5, p. 610-621, 2016.

WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A. H.; OLIVEIRA, E. Os idosos no mercado de trabalho: Tendências e consequências. *In*: CAMARANO, A. A. (Org.). **Os novos idosos brasileiros: Muito além dos 60?**. [s. l.]: IPEA, 2004. p. 453-479.

WEINTRAUB, A. B. V. **Previdência privada**: Atual conjuntura e sua função complementar ao regime geral da previdência social. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

YUSOF, R. *et al.* Examining the behavioural intention to save in a voluntary retirement fund in Malaysia. **Malaysian Journal of Consumer and Family Economics**, v. 21, p. 78-102, 2018.

APÊNDICE A – Roteiro prévio para entrevistas para os que Aderiram

Roteiro de entrevistas

Nome do entrevistado: _____

Nome dos pesquisadores presentes: _____

Data da entrevista: ____ / ____ / ____ **Local da entrevista:** _____

Contato inicial:

- Agradecer pela disponibilidade em receber o (s) pesquisador (es).
- Apresentar, de forma breve, os objetivos da pesquisa.
- Explicar as informações contidas no termo de consentimento de entrevista.
- Solicitar a assinatura do termo de consentimento de entrevista.
- Entregar uma via assinada pelo pesquisador para o entrevistado.

Características socioeconômicas dos entrevistados:

- Idade?
- Sexo?
- Nível de educação?
- Ocupação atual?
- Estado relacional?
- Possui filhos?
- Onde reside atualmente?

Procedimentos iniciais:

- Preparar o gravador.
- Iniciar a gravação.

Questões para entrevista

Observação: As questões a seguir buscam respostas sobre cada um dos fatores apresentados na literatura que influenciam a adesão aos Planos de Previdência Complementar.

Tipos de Fatores	Fatores	Questões para Entrevistas
	Pergunta Aberta	1. Descreva o que te motivou a fazer a adesão ao plano ofertado?
Fatores Socioeconômicos	Nível de Educação	2. O que você sabe sobre o Plano de Previdência ofertado pela empresa? Ele é patrocinado? Fale como ele funciona? 3. Qual a diferença entre o plano ofertado e o INSS? 4. Você tem algum tipo de investimento? Quais? 5. Você costuma ler sobre investimentos previdenciários? 6. Você sabe que a empresa contribuí com mesmo valor que você para o Plano?
	Renda	7. Você acha o valor cobrado pelo plano suficiente para aposentadoria? Você conseguiria economizar mais? 8. O valor pago ao plano faz falta no teu orçamento no final do mês?

		9. Você pretende aumentar o valor da sua contribuição ao Plano?
	Influência social	10. A decisão de aderir ao plano foi baseada na opinião de alguém? Quem? 11. As pessoas com quem você convive poupam para a aposentadoria?
Fatores comportamentais	Visão de curto prazo	12. O valor descontado todo mês significa uma aposentadoria extra no futuro para você?
	Componente emocional	13. Quando vai comprar algo você primeiro junta dinheiro ou compra parcelado? 14. Suas decisões de investimentos no plano são pensando na rentabilidade ou na aposentadoria no futuro?
	Iniciativa, inércia e crenças	15. Quanto tempo você levou para aderir ao plano depois que entrou na empresa? Por que? 16. Você gostaria que a Empresa tivesse feito a tua inscrição automaticamente no plano? 17. Você tem algum receio em relação aos seus recursos depositados no Plano? 18. De quem você acha que é a responsabilidade pela a aposentadoria das pessoas atualmente?
Fatores Políticos Institucionais	Ações do Governo	19. Você conhece ações do governo que incentivem a Educação Financeira e Previdenciária?
	Ações das Empresas	20. A empresa desenvolve ações mostrando a importância do Plano? 21. Você considera que a Empresa comunica adequadamente a importância do Plano?
	Legislação	22. Você acha que a legislação brasileira incentiva a adesão e o aumento de contribuição para o Plano? 23. O que você acha que deveria mudar nas regras de adesão ao Plano ofertado? 24. O que você acha que pode melhorar no Plano ofertado pela empresa?

Considerações finais:

- Perguntar ao entrevistado se há alguma informação adicional que gostaria de acrescentar em relação aos assuntos abordados durante a entrevista.
- Perguntar se o entrevistado ficou com alguma dúvida.

Finalização e agradecimento:

- Agradecer a disponibilidade do entrevistado em fornecer as informações.
 - Salientar que os resultados da pesquisa estarão à disposição dele e, se tiver interesse, deverá entrar em contato com o pesquisador.
-

APÊNDICE B – Roteiro prévio para entrevistas para os que NÃO Aderiram

Roteiro de Entrevista

Nome do entrevistado: _____

Nome dos pesquisadores presentes: _____

Data da entrevista: _____ / _____ / _____

Local da entrevista: _____

Contato inicial:

- Agradecer pela disponibilidade em receber o (s) pesquisador (es).
- Apresentar, de forma breve, os objetivos da pesquisa.
- Explicar as informações contidas no termo de consentimento de entrevista.
- Solicitar a assinatura do termo de consentimento de entrevista.
- Entregar uma via assinada pelo pesquisador para o entrevistado.

Características socioeconômicas dos entrevistados:

- Idade?
- Sexo?
- Nível de educação?
- Ocupação atual?
- Estado relacional?
- Possui filhos?
- Onde reside atualmente?

Procedimentos iniciais:

- Preparar o gravador.
- Iniciar a gravação.

Questões para entrevista

Observação: As questões a seguir buscam respostas sobre cada um dos fatores apresentados na literatura que influenciam a adesão aos Planos de Previdência Complementar.

Tipos de Fatores	Fatores	Questões para Entrevistas
	Pergunta Aberta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Por favor descreva o que te inibiu de aderir ao plano de previdência ofertado pela Empresa?
Fatores Socioeconômicos	Nível de Educação	<ol style="list-style-type: none"> 2. O que você sabe sobre o Plano de Previdência ofertado pela empresa? Ele é patrocinado? Fale como ele funciona? 3. Qual a diferença entre o plano ofertado e o INSS? 4. Você tem algum tipo de investimento? Qual? 5. Você costuma ler sobre investimentos previdenciários? 6. Considerando que a empresa contribui com mesmo valor para o plano por que você ainda não fez a adesão?

	Renda	7. Se você fosse aderir você acha que o valor descontado faria falta no final do mês? 8. Você pretende aderir ao Plano?
	Influência social	9. Com quem você conversa para tomar a decisão sobre seus investimentos? 10. As pessoas com quem você convive poupam para a aposentadoria?
Fatores comportamentais	Visão de curto prazo	11. O valor descontado para o Plano significa um ganho futuro para você ou é prejuízo presente?
	Componente emocional	12. Quando vai comprar algo você primeiro junta dinheiro ou compra parcelado? 13. Suas decisões de investimentos são pensando no seu futuro e de sua família?
	Iniciativa, inércia e crenças	14. Você gostaria que a Empresa tivesse feito a tua inscrição automaticamente no plano? Você acha que assim teria entrado nele? 15. Você confia na gestão dos recursos que estão no Plano? 16. Você acredita que o Plano oferece uma aposentadoria extra no futuro? 17. De quem você acha que é a responsabilidade pela a aposentadoria das pessoas atualmente?
Fatores Políticos Institucionais	Ações do Governo	18. Você conhece ações do governo que incentivem a Educação Financeira e Previdenciária?
	Ações das Empresas	19. A empresa desenvolve ações mostrando a importância do Plano? 20. O que você acha que pode melhorar no Plano ofertado pela empresa? 21. Você considera que o Plano é um importante benefício ofertado pela empresa aos seus colaboradores?
	Legislação	22. A legislação brasileira incentiva a adesão e o aumento de contribuição para o Plano? 23. O que você acha que deveria mudar nas regras do plano para você fazer a adesão? 24. O que você acha que pode melhorar no Plano ofertado pela empresa?

Considerações finais:

- Perguntar ao entrevistado se há alguma informação adicional que gostaria de acrescentar em relação aos assuntos abordados durante a entrevista.
- Perguntar se o entrevistado ficou com alguma dúvida.

Finalização e agradecimento:

- Agradecer a disponibilidade do entrevistado em fornecer as informações.
 - Salientar que os resultados da pesquisa estarão à disposição dele e, se tiver interesse, deverá entrar em contato com o pesquisador.
-

APÊNDICE C – Termo de consentimento de entrevista

TERMO DE CONSENTIMENTO DE ENTREVISTA

Pesquisa: Motivadores e inibidores que influenciam na adesão dos jovens aos planos de previdência complementar patrocinados.

Pesquisador: Rodrigo Sisnandes Pereira.

Orientadora: Maira de Cássia Petrini.

Prezado(a) Senhor(a),

O presente documento é um termo de consentimento de entrevista. Portanto, o Sr(a). está sendo convidado para participar como informante de uma pesquisa científica de forma voluntária. Quaisquer dúvidas que tenha serão esclarecidas pelo pesquisador e o Sr(a). tem o direito de desistir de participar da entrevista a qualquer momento, sem ônus algum. Todas as informações fornecidas pelo participante serão analisadas de forma impessoal, permanecendo confidenciais.

Desde já, agradecemos sua disponibilidade em contribuir para este estudo e colocamo-nos à disposição para esclarecer qualquer dúvida presente ou futura. Ainda, caso tenha interesse no resultado da pesquisa, por gentileza enviar e-mail para o pesquisador acima citado.

Eu, _____, declaro que fui informado de todos os procedimentos da pesquisa e todas as minhas dúvidas foram esclarecidas. Declaro, também, que estou ciente que os dados coletados serão utilizados como dados da pesquisa. Portanto, assino o presente documento em duas vias de igual teor e forma, permanecendo uma via em minha posse.

Autorizo gravar entrevistas.

Não autorizo gravações de qualquer tipo.

Porto Alegre/RS, _____ de _____ de 2019.

Pesquisador Responsável

Participante da Pesquisa