

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

KELI FORTUNA

**ESTUDO SOBRE OS FATORES QUE LEVAM OS PROFESSORES DO CENTRO
DE CIÊNCIAS SOCIAIS DA UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL (UCS) A
ADERIREM A UM PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

CAXIAS DO SUL

2015

KELI FORTUNA

**ESTUDO SOBRE OS FATORES QUE LEVAM OS PROFESSORES DO CENTRO
DE CIÊNCIAS SOCIAIS DA UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL (UCS) A
ADERIREM A UM PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Monografia apresentada como requisito
para a obtenção do Grau de Bacharel em
Ciências Contábeis da Universidade de
Caxias do Sul.

Orientadora: Prof^a. Ms. Sinara Jaroseski

CAXIAS DO SUL

2015

KELI FORTUNA

**ESTUDO SOBRE OS FATORES QUE LEVAM OS PROFESSORES DO CENTRO
DE CIÊNCIAS SOCIAIS DA UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL (UCS) A
ADERIREM A UM PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Monografia apresentada como requisito
para a obtenção do Grau de Bacharel em
Ciências Contábeis da Universidade de
Caxias do Sul.

Orientadora: Prof^a. Ms. Sinara Jaroseski

Aprovado (a) em ____/____/____

Banca Examinadora:

Presidente

Prof^a. Ms. Sinara Jaroseski
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Examinadores:

Prof.
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Prof.
Universidade de Caxias do Sul - UCS

Dedico a todos vocês, que sempre estiveram ao meu lado, me incentivando, em especial os meus pais que muito contribuíram para que este trabalho atingisse seus objetivos.

AGRADECIMENTOS

Quero expressar meus agradecimentos a todas as pessoas que, de uma forma ou de outra, colaboraram para que este trabalho fosse realizado. Em especial a minha orientadora, Prof^a. Ms. Sinara Jaroseski, pela sua competência e orientação durante todo o desenvolvimento desta monografia. Agradeço de forma toda especial, aos meus pais pelo exemplo de vida e pela força, estando sempre ao meu lado me incentivando a lutar pelos meus ideais, pelo amor e carinho dedicados, tanto na vida pessoal quanto acadêmica. Agradeço a minha irmã Marcieli, pela compreensão e apoio dedicados, fazendo entender que sou capaz de ir além e, principalmente por acreditar em minhas escolhas, apoiando-me e esforçando-se junto a mim, para que eu suprisse todas elas.

*“Ele é meu refúgio, minha
fortaleza, meu Deus: Nele
confio!”*

Salmo 91

RESUMO

As previdências complementares, como o próprio nome sugere, são reservas que podem ser usadas tanto para complementar a renda recebida quanto para realizar um projeto de vida. Na previdência social todos contribuem para fomentar a renda daqueles que irão se aposentar, é o chamado regime de repartição simples. Já na previdência complementar, a formação da reserva é individual, cada um recebe o que acumulou ao longo do período de contribuição. Este estudo teve como objetivo identificar os fatores que levam os professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul (UCS) a aderirem a um plano de previdência complementar. Buscou-se identificar o perfil dos professores que possuem plano de previdência complementar, definir as perspectivas que os levam a buscar um plano de previdência complementar, verificar as vantagens e desvantagens na obtenção do plano de previdência complementar e identificar os motivos que os levariam a aderir. Através dos resultados obtidos pode-se fazer cruzamentos no sentido de verificar a coerência das respostas e o relacionamento das mesmas com variáveis de gênero, idade, quantidade de filhos, entre outras. Para isso, foi realizada uma pesquisa do tipo *Survey* junto a 180 professores do Centro de Ciências Sociais da UCS na sede de Caxias do Sul, sendo que destes, 83 responderam ao questionário. O formulário foi elaborado, encaminhado e feita a tabulação dos dados através do *Google Docs*, e posteriormente foi realizada a análise dos resultados com auxílio do sistema SPSS. Quanto ao delineamento da pesquisa, trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa. Ao término do estudo, concluiu-se que as perspectivas que levam à decisão de obtenção de um plano de previdência complementar, são a complementação da aposentadoria oficial, o baixo teto pago pela previdência social, ter uma reserva para o futuro e manter o padrão de vida conquistado. Tendo em vista a relevância do assunto como um todo para a sociedade, e o fato da amostra investigada estar inserida no contexto universitário, fica a sugestão de outros estudos tendo como foco outras populações, fora do contexto universitário, para desta forma poder comparar os resultados obtidos.

Palavras-chave: Aposentadoria. Previdência Complementar. Previdência Social.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Curso que está vinculado.	48
Gráfico 2 – Gênero.	49
Gráfico 3 – Faixa etária.	49
Gráfico 4 – Estado Civil.	50
Gráfico 5 – Filhos.	50
Gráfico 6 – Quantidade de filhos.	51
Gráfico 7 – Faixa etária dos filhos.	51
Gráfico 8 – Faixa de renda mensal.	52
Gráfico 9 – Grau de instrução.	52
Gráfico 10 – Se preocupa em acumular recursos financeiros para aposentadoria. ...	53
Gráfico 11 – Outras formas de investimento.	54
Gráfico 12 – Motivos que o levam a acumular recursos financeiros.	55
Gráfico 13 – Possui conhecimento sobre previdência complementar e seu funcionamento.	55
Gráfico 14 – Possui um plano de previdência complementar.	56
Gráfico 15 – Qual modalidade de plano possui.	56
Gráfico 16 – Quanto mensalmente investe em previdência complementar.	57
Gráfico 17 – Motivos que o levaram a aderir um plano de previdência complementar.	58
Gráfico 18 – Vantagens dos planos de previdência complementar.	59
Gráfico 19 – Desvantagens dos planos de previdência complementar.	60
Gráfico 20 – Por que você não tem um plano de previdência complementar.	61
Gráfico 21 – Quais motivos o levam a não considerar a previdência complementar um bom investimento.	61
Gráfico 22 – Faixa de renda x Ter um plano de previdência complementar.	63
Gráfico 23 – Faixa de renda x Quantidade investida.	64
Gráfico 24 – Possuir plano de previdência complementar x Possuir filhos.	64
Gráfico 25 – Possuir plano de previdência complementar x Faixa etária.	66

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Crescimento populacional do ano 2000 à 2060.	25
Figura 2 - Defasagem salarial com relação ao benefício previdenciário.	29
Figura 3 - Orçamento doméstico.	30

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Gênero x Ter plano de previdência complementar.....	63
Tabela 2 – Motivos para acumular recursos financeiros x Faixa de renda mensal. ..	67
Tabela 3 – Preocupa-se em acumular recursos para aposentadoria x Motivo por não terem um plano de previdência complementar.....	68
Tabela 4 – Vantagens dos planos de previdência complementar x Ter conhecimento sobre previdência complementar.	69
Tabela 5 – Desvantagens dos planos de previdência complementar x Ter conhecimento sobre previdência complementar	70
Tabela 6 – Vantagens dos planos de previdência complementar x Ter um plano de previdência complementar.	71
Tabela 7 – Desvantagens dos planos de previdência complementar x Ter um plano de previdência complementar.	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Aposentadoria por idade.	28
Quadro 2 – Aposentadoria por tempo de contribuição.	28
Quadro 3 – Diferença entre os planos PGBL e VGBL.....	37
Quadro 4 – Rendas.	41
Quadro 5 – Outras vantagens.	59
Quadro 6 – Outras desvantagens.	60
Quadro 7 – Outros motivos que o levam a não considerar a previdência complementar um bom investimento.....	62

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAPP: Associação nacional de previdência privada

ANFIP: Associação nacional de auditores-fiscais da Receita Federal do
Brasil

BRASILPREV: BrasilPrev seguros e previdência S/A

CPF: Cadastro de pessoa física

EAPC: Entidades abertas de previdência complementar

EFPC: Entidades fechadas de previdência complementar

FENAPREVI: Federação nacional de previdência privada e vida

IBGE: Instituto brasileiro de geografia e estatística

INSS: Instituto nacional de seguro social

IR: Imposto de renda

IRPF: Imposto de renda pessoa física

MEC: Ministério da Educação

MP: Medida provisória

OECD: Organização de cooperação e de desenvolvimento econômico

PGBL: Plano gerador de benefício livre

PIB: Produto interno bruto

RGPS: Regime geral de previdência social

RS: Rio Grande do Sul

S/A: Sociedade anônima

UCS: Universidade de Caxias do Sul

UFC: Universidade Federal do Ceará

VGBL: Vida gerador de benefício livre

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO	14
1.2	TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.3	OBJETIVOS	18
1.3.1	Objetivo geral	18
1.3.2	Objetivos específicos	18
1.4	METODOLOGIA	19
1.5	ESTRUTURA DO ESTUDO	21
2	REFERENCIAL TEÓRICO	22
2.1	TRABALHO	22
2.2	PREVIDÊNCIA SOCIAL	23
2.2.1	Evolução histórica	23
2.2.2	Envelhecimento da população brasileira	25
2.2.3	Beneficiários e benefícios do RGPS	26
2.3	PLANEJAMENTO FINANCEIRO.....	30
2.3.1	Elaboração do plano financeiro	31
2.4	PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR COMO FORMA DE INVESTIMENTO	33
2.4.1	Definição	33
2.4.2	Tipos de planos	35
2.5	CIÊNCIAS ATUARIAIS.....	37
2.5.1	Risco atuarial	38
2.5.2	Matemática atuarial	40
2.5.3	Rendas	40
2.6	ESTUDOS EMPÍRICOS	41
3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS E ANÁLISE DE DADOS.	47
3.1	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	47
3.2	ANÁLISE DOS DADOS.....	47
4	CONCLUSÃO	73

REFERÊNCIAS.....77

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA.....84

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO ESTUDO

Segundo estudo divulgado pelo Senado Federal (2014) em seu *site*, o Brasil passa por uma transição na estrutura etária, devendo se preparar para o envelhecimento da população. O número de pessoas com mais de 60 anos no país deve saltar de 20 milhões, atualmente, para 73,5 milhões de pessoas em 2060. Ainda segundo esse estudo, no ano de 2014 uma em cada dez pessoas é idosa, para 2060 se estima que esse número passe para uma em cada três pessoas.

De acordo com os dados divulgados no *site* da Previdência Social (2014), no mês de julho de 2014, ocorreu uma arrecadação de contribuição previdenciária líquida de R\$ 26,8 bilhões e a despesa com benefícios pagos foi de R\$ 31,8 bilhões. Considerando que a expectativa de vida tende a aumentar e o número médio de filhos por mulheres vem diminuindo, pode-se prever uma diminuição da população economicamente ativa e um aumento na população idosa.

Em matéria divulgada pela revista *Você S/A* (2010), esse cenário não significa que a previdência social brasileira esteja falindo, mas, existem gargalos que podem impactar no bolso do contribuinte, a restrição e redução de valores dos benefícios previdenciários são exemplos desses impactos. A saída para minimizar esse problema seria diminuir o valor máximo pago aos beneficiários, que em 2015 está em R\$ 4.663,75 conforme a tabela oficial dos salários de contribuição de 2015 (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015). Se o valor máximo pago pela previdência social já não é alto, com essa tendência de cada vez diminuir mais, a situação financeira dos aposentados ficará ainda pior. Conforme dados estatísticos da Previdência Social (2014), em dezembro de 2014 o valor médio dos benefícios concedidos ficou em R\$ 1.170,88.

Ao parar de trabalhar uma pessoa precisa de 70% do valor do seu último salário para manter o padrão de consumo. Diante da perspectiva de benefícios previdenciários cada vez menores, cresce a preocupação com o momento em que ocorre a diminuição da capacidade produtiva, passando a sociedade a depender da previdência social para sobreviver, como uma solução alternativa surge a previdência complementar.

De acordo com a cartilha disponibilizada pela BRASILPREV (2014) em seu *site*, as previdências complementares, como o próprio nome sugere, são reservas que podem ser usadas tanto para complementar a renda recebida quanto para realizar um projeto de vida. Na previdência social todos contribuem para fomentar a renda daqueles que irão se aposentar, é o chamado regime de repartição simples. Já na previdência complementar, a formação da reserva é individual, cada um recebe o que acumulou ao longo do período de contribuição. Conforme dados divulgados pela FenaPrevi (2014), no mês de julho de 2014 o volume de recursos aplicados pelos participantes de previdência complementar aberta subiu 50,41% em comparação com julho de 2013, no acumulado somou R\$ 5,8 bilhões. No Brasil são 72 seguradoras e entidades abertas de previdência complementar, segundo os dados da FenaPrevi.

Em dezembro de 2014, foram 27,8 milhões de benefícios previdenciários pagos pelo RGPS (Regime Geral de Previdência Social), segundo dados estatísticos divulgados pela Previdência Social (2014) em seu *site*, sendo 29,5% aposentadoria por idade, 22,76% pensão por morte e 16,34% aposentadoria por tempo de contribuição.

Conforme matéria divulgada pelo *site* do Sindicato dos Aposentados (2015), a previdência complementar deverá crescer junto com a expectativa de vida, a BrasilPrev atualmente atende 1,78 milhões de clientes. Em razão da longevidade em alta o setor acredita que o mercado continue em elevação.

Segundo os dados da FenaPrevi (2014) divulgados em seu *site*, 104.047 pessoas já estão usufruindo de benefícios (aposentadorias, pecúlios, por morte e por invalidez, e pensões, por morte e por invalidez) pagos por planos abertos de caráter previdenciário. Neste mesmo período, foram computados quase 3 milhões de adesões a planos empresariais e ao redor de 10 milhões de planos individuais contratados, estes últimos, por cerca de 8,5 milhões de pessoas físicas (números relativos à quantidade de CPF's).

A facilidade de crédito para adquirir bens móveis e imóveis, faz com que as pessoas se preocupem com o futuro, mas a forma imediatista de viver faz com que os planos para o futuro sejam sempre adiados por um motivo ou outro.

Segundo matéria divulgada pelo *site* O Pequeno Investidor (2012), a atual geração é uma das primeiras a viver uma situação curiosa: a de ter que depender exclusivamente de si para sobreviver. As gerações anteriores vinham de famílias

maiores, podendo assim contar com a ajuda de filhos e parentes. Essa realidade vem mudando drasticamente, com as famílias cada vez menores. Tudo isso indica que o horizonte é complicado para quem pretende se aposentar nas próximas décadas.

Isso significa que é preciso começar a economizar e a investir com o objetivo de gerar uma renda razoável para a população o mais rápido possível, desta forma esse trabalho faz-se necessário para levar conhecimento à sociedade e acadêmicos sobre uma das alternativas de investimentos para o futuro, as previdências complementares.

Com base nos resultados do presente trabalho, a Universidade de Caxias do Sul poderá ter uma visão dos motivos que levam ou não os professores do Centro de Ciências Sociais da UCS na sede em Caxias do Sul/RS a optar por um plano de previdência complementar.

Diante do exposto, entende-se que o tema apresentado é importante, para fins acadêmicos e científicos, já que é um assunto relativamente novo, sem muitos estudos desenvolvidos. Para fins profissionais, agrega crescimento de forma a levar a sociedade a conhecer melhor essa modalidade de investimento, deste modo justifica-se plenamente a sua realização.

1.2 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Fazer uma reserva para o futuro, já figura como prioridade em 30% dos domicílios brasileiros, isso é o que aponta estudo realizado pela FenaPrevi em setembro de 2014. No levantamento, 44% dos entrevistados fazem planejamento financeiro. A poupança é a modalidade com maior penetração, mencionada por 85% dos respondentes, os fundos de investimentos aparecem com 5% e os planos de previdência complementar com 3%.

De acordo com os dados divulgados na Cartilha do Participante/ Ministério da Previdência Complementar (2008), a previdência social no Brasil está composta por três pilares que são: Regime Geral de Previdência Social, os Regimes Próprios de Previdência dos Servidores Públicos e o Regime de Previdência Complementar.

Os dois primeiros regimes são de caráter obrigatório e são operados por órgãos públicos, que recolhem a contribuição e pagam benefícios aos aposentados e pensionistas dentro de um mesmo exercício financeiro, denominando-se regime de

caixa. A previdência complementar, terceiro regime de previdência brasileiro, é facultativo e visa proporcionar proteção previdenciária adicional, às entidades que administram o regime complementar cabe recolher as contribuições, aplicar o capital acumulado e pagar o benefício aos assistidos, este regime denomina-se capitalização.

Conforme o Ministério da Previdência Social (2005), a previdência complementar se divide em dois segmentos, as entidades abertas de previdência complementar (EAPC) e as entidades fechadas de previdência complementar (EFPC).

Ainda segundo o Ministério da Previdência Social (2005), as entidades abertas de previdência complementar caracterizam-se por serem sociedades anônimas, de natureza contratual, com fins lucrativos e acessíveis a qualquer pessoa. Já as entidades fechadas de previdência complementar são fundações ou sociedades civis, sem fins lucrativos, acessíveis a grupos específicos, com base no vínculo empregatício ou associativo.

A previdência complementar, das três é a mais nova, surgiu de forma regulamentar com a Lei 6.435/77, no período compreendido entre a edição desta lei até os dias de hoje. Com o advento das Leis complementares nº 108 e 109 de 2001 a previdência complementar ganhou um novo impulso com o alinhamento às melhores práticas internacionais em termos de novos instrumentos, novos tipos de entidade de previdência complementar, transparência, boa gestão financeira e aperfeiçoamento na governança dos fundos de pensão (PENA, 2008). “O pressuposto de que a situação da previdência social vai piorar faz com que o investimento seja quase uma obrigação para quem quer manter a qualidade de vida” (VOCÊ S/A, 2010, p. 03). Em função da defasagem salarial que ocorre no momento da aposentadoria, faz-se importante planejar o futuro com vistas a manter a qualidade de vida do segurado, assim os estudos sobre previdência complementar se tornam relevantes.

Neste intuito, buscou-se conhecer os fatores que levam os professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul (UCS) a aderirem a um plano de previdência complementar e através dos resultados obtidos traçar um perfil dos usuários de previdência complementar.

Diante dos dados divulgados na mídia atualmente, com relação aos assuntos já citados anteriormente, entre eles o aumento da expectativa de vida dos

brasileiros, o aumento da população idosa, a previdência social restringindo cada vez mais os benefícios concedidos e sabendo que a terceira idade é um momento em que, assim como o nascimento, mais precisa-se de amparo; torna-se preocupante pensar que quando a idade chegar não haverá esse amparo financeiro suficiente para manter o padrão de vida vivido até o momento.

Com o mercado de investimento ofertando diversos serviços, chama atenção o campo da previdência complementar em constante elevação, e surgem dúvidas na hora de escolher qual produto investir, por esse motivo cresce a necessidade e estímulo para estudos relacionados ao assunto proposto neste trabalho.

O envelhecimento da população e o desequilíbrio entre arrecadação e despesa tornam-se preocupantes para o futuro da previdência social, sendo necessário buscar formas de investimento para garantir qualidade de vida no momento da aposentadoria. Existem várias maneiras de fazer reservas financeiras ao longo dos anos, um produto que vem ganhando cada vez mais espaço é a previdência complementar (TRAVAGLIA, 2012).

Com vários planos de benefícios, formas de tributação a serem escolhidas, vantagens e desvantagens na obtenção de um plano de previdência complementar, surgem dúvidas no momento de investir. Com base na delimitação do tema e motivação da pesquisa, a questão de pesquisa para estudo é: Quais os fatores que levam os professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul (UCS) a aderirem a um plano de previdência complementar?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 **Objetivo geral**

Analisar os fatores que levam os professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul (UCS) a aderirem a um plano de previdência complementar.

1.3.2 **Objetivos específicos**

- a) Identificar o perfil dos professores que possuem plano de previdência complementar;

- b) Definir as perspectivas que levam os professores a buscar um plano de previdência complementar;
- c) Verificar as vantagens e desvantagens na obtenção do plano de previdência complementar;
- d) Identificar os motivos que levariam os professores que não tem plano de previdência complementar a aderir.

1.4 METODOLOGIA

O método do presente trabalho se classifica como indutivo, uma vez que, com base nos dados de uma amostra pode-se conhecer o perfil dos usuários de previdência complementar. Segundo Marconi e Lakatos (2006), o argumento indutivo toma por base premissas que conduzem a conclusões prováveis, passa-se pelo raciocínio, dos indícios percebidos, a uma verdade desconhecida por eles revelada, vai do essencial ao mais geral. Ainda conforme Marconi e Lakatos (2006), indução se dará nas seguintes fases: observação dos fenômenos, descoberta da relação entre eles e generalização da relação.

Quanto aos objetivos esta pesquisa é classificada como descritiva, pois através dos resultados obtidos no levantamento de dados, foi analisado e descrito o perfil identificado dos professores da Universidade de Caxias do Sul que optam por um plano de previdência complementar. Segundo Andrade (2002) os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, porém o pesquisador não interfere sobre eles e isso caracteriza a pesquisa descritiva. Para Cervo; Bervian e Silva (2007) a pesquisa descritiva correlaciona os fatos de acordo com a realidade, procurando descobrir com precisão a frequência que ocorre tal fenômeno, sua relação com outros, suas características. Desenvolve-se principalmente nas áreas humanas e sociais, permitindo uma pesquisa ampla e completa melhor contribuindo para a solução do problema.

Quanto aos procedimentos é classificada como levantamento, uma vez que foram coletadas informações para análise com os professores da UCS. Segundo Gil (2002) o levantamento se caracteriza pela interrogação direta das pessoas que são objeto do estudo, procede-se a solicitação de informações a um grupo significativo a cerca do problema estudado.

Quanto à abordagem do problema, esta é classificada como quantitativa, já que a coleta de dados foi analisada estatisticamente. Segundo Beuren (2013) a abordagem quantitativa se caracteriza pela análise estatística, tanto na coleta quanto na análise, esse procedimento acaba não sendo tão profundo na busca de conhecimento, uma vez que se preocupa com o comportamento geral dos acontecimentos.

Para executar o presente estudo foi usado como população os professores do Centro de Ciências Sociais da UCS na sede de Caxias do Sul/RS, composto por vinte e dois cursos de graduação e dois programas de mestrado e doutorado, nas diferentes especialidades do ramo que estuda os aspectos sociais do mundo humano. Utilizou-se como amostra os 83 professores que responderem o questionário, do universo de 180 professores. Segundo Beuren (2013, p. 118) “população ou universo de pesquisa é a totalidade de elementos distintos que possui certa paridade nas características definidas para determinado estudo” e amostra é uma pequena parte da população selecionada.

Para elaboração do questionário de coleta de dados, primeiramente foi realizada uma pesquisa entre estudos já realizados no universo acadêmico, como as pesquisas realizadas por Siqueira (2007) e Souza (2011); e em *sítes* de instituições financeiras, que serviram de base para a elaboração do questionário.

A análise se deu de forma estatística, com o auxílio do SPSS, programa de apoio à estatística que serviu de suporte às aplicações práticas do teste *qui-quadrado*, que para Ferreira (2005) se fundamenta na comparação das frequências teóricas esperadas sob o modelo normal com as frequências observadas. Para isso, torna-se necessário agrupar os dados em classes e calcular as frequências esperadas sob o modelo normal, uma vez que as frequências observadas são dadas diretamente pela contagem do número de elementos amostrais em cada classe. Portanto, para uma tabela de dupla entrada testa-se a hipótese nula de que não há relação entre a variável linha e a variável coluna, assim quando “ $P < 0,05$ ” demonstra que há relação significativa entre as variáveis, e quando “ $P > 0,05$ ” demonstra que não há relação significativa entre as duas variáveis, de acordo com Moore (2000).

1.5 ESTRUTURA DO ESTUDO

No primeiro capítulo é apresentada uma contextualização do tema, bem como os objetivos, a questão de pesquisa e a metodologia.

No segundo capítulo são apresentados diversos aspectos teóricos, históricos e demográficos que devem ser levados em consideração para justificar a importância das previdências complementares, bem como a sua ciência.

No terceiro capítulo foi explanado o levantamento e o tratamento dos dados. Este capítulo, tem como objetivo responder as questões elencadas: identificar o perfil dos professores que possuem plano de previdência complementar; definir as perspectivas que levam os professores a buscar um plano de previdência complementar; verificar as vantagens e desvantagem na obtenção do plano de previdência complementar; e identificar os motivos que levariam os professores que não tem plano de previdência complementar a aderir. Para isso, foi apresentado o desenvolvimento de um questionário através do *Google Docs*, e encaminhado o *link* para acesso por *e-mail* aos professores, com o objetivo de identificar e analisar o perfil dos usuários de previdência complementar. A análise se deu de forma estatística, as respostas foram organizadas em gráficos e tabelas, considerando a frequência das respostas a fim de facilitar a análise.

Ao final, no quarto capítulo, cruza-se os principais achados da pesquisa com o objetivo principal, ou seja, levantar quais são os fatores que influenciam na obtenção de um plano de previdência complementar e produz-se as conclusões.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 TRABALHO

Para muitos o trabalho é o que proporciona sentido à existência humana, pois toda a vida da humanidade tem por base o trabalho. Todo o processo de construção do amadurecimento humano, da infância à terceira idade, é marcado por relações de dependência, cuja maturidade está vinculada com a inserção do ser humano no mundo do trabalho (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O trabalho é um dos lugares de referências sociais. Ele estrutura o espaço, o tempo e as relações sociais e, como valor econômico, ele constitui o meio principal de independência da maioria dos trabalhadores. Ele pode ser associado à segurança econômica e, em certas profissões, à realização pessoal, na medida em que ele pode ser fonte de poder, de independência e de reconhecimento. Cada pessoa investe mais ou menos em seu papel profissional, segundo suas necessidades, motivações e aspirações (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

Para a sociedade, o trabalho está associado à atividade remunerada, a qual é denominada de emprego, realizado em ambientes repletos de normas e rotinas e geralmente incompatível com a vida familiar e social das pessoas. Diante desse contexto, o trabalhador percebe que há perdas materiais advindas do desligamento deste com a organização onde labora (VARELA, 2013).

A aposentadoria é o momento em que normalmente ocorre o encerramento da vida laborativa. Tanto o processo de envelhecimento, quanto o de aposentadoria ocorrem de maneira diferente na vida de cada pessoa, e a forma com que são vividos e sentidos dependerá da vida social, da relação da própria pessoa com o trabalho, das relações familiares desta pessoa, dos papéis sociais que ela desempenha, do modo de ser de cada uma, do suporte financeiro que representa, dos seus projetos e de muitos outros fatores que fazem parte de sua vida (CHRISOSTOMO; MACEDO, 2011).

Segundo estudo feito pelos mesmos autores, os motivos que levam o aposentado a continuar no mercado de trabalho são: o preenchimento da vida que o trabalho representa; gostar do que faz; ajuda financeira.

2.2 PREVIDÊNCIA SOCIAL

Segundo *site* da Previdência Social (2014):

A Previdência Social é um seguro que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice. Oferece vários benefícios que juntos garantem tranquilidade quanto ao presente e em relação ao futuro assegurando um rendimento seguro. Para ter essa proteção, é necessário se inscrever e contribuir todos os meses.

Desta forma, a previdência social pode ser considerada fonte de renda quando o contribuinte estiver impossibilitado de manter as suas atividades profissionais, servindo como amparo financeiro.

2.2.1 Evolução histórica

De acordo com Homci (2009), a Lei Elói Chaves (Decreto Legislativo nº 4.682, de 14 de janeiro de 1923) é dado como marco para o desenvolvimento da previdência social brasileira. Tal norma determinava a criação das caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários, a ser constituída de empresa a empresa. As caixas de aposentadorias e pensões mantinham a administração e a responsabilidade do sistema previdenciário nas mãos da iniciativa privada, sendo o Estado apenas o responsável pela criação das caixas e pela regulamentação de seu funcionamento, de acordo com os procedimentos previstos na legislação.

A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a estabelecer o custeio tríplice da previdência social, com a participação do Estado, dos empregadores e dos empregados, tornando obrigatória a contribuição, o que significou um grande progresso de tal instituto no Brasil.

Ainda conforme Homci (2009), a Constituição Federal de 1937, não trouxe grandes inovações no plano previdenciário, a não ser o uso da expressão "seguro social", como sinônimo da expressão previdência social, sem, entretanto, qualquer diferenciação prática ou teórica no plano legislativo.

A Lei Maior de 1988, marco da objetivação democrática e social do estado brasileiro, tratou de alargar em demasia o tratamento constitucional dado à previdência social, dispondo pela primeira vez do termo "seguridade social", como

um conjunto de ações integradas envolvendo saúde, assistência e previdência, (HOMCI, 2009).

Matos *et al* (2012), descrevem que a partir de então, verificou-se uma deterioração das contas previdenciárias que culminou com o *déficit* em 1995, persistindo até os dias atuais. Instrumentos legais foram aprovados no sentido de conter o avanço das necessidades de financiamento do sistema, e de reverter o processo de expansão do *déficit*, tais como a emenda constitucional nº 20 de 1998 e a Lei complementar n.º 9.876/99, normativos que surgiram com a finalidade de inibir ações, tais como a concessão de benefícios sem sua devida fonte de custeio e a aposentadoria precoce. Enquanto o estado vai intervindo no sistema previdenciário, a sociedade vai evoluindo em termos demográficos, sendo necessário destacar o forte processo de envelhecimento, o aumento progressivo da longevidade e as baixas taxas de natalidade, os quais ocasionam a diminuição da base de financiamento e o aumento das despesas com benefícios.

Ainda segundo o mesmo autor, a seguridade social é uma técnica moderna de proteção social, que se busca programar em prol da dignidade do ser humano. As suas diversas facetas, quais sejam, a assistência, a saúde e a previdência social, no sistema de seguridade social, deveriam atuar articuladas e integradas.

Diante desta breve passagem histórica, observa-se que a previdência social é um dos três pilares da seguridade social, que busca amparar todos os cidadãos brasileiros, porém por algum motivo, que não é objeto de estudo deste trabalho, isso não vem acontecendo.

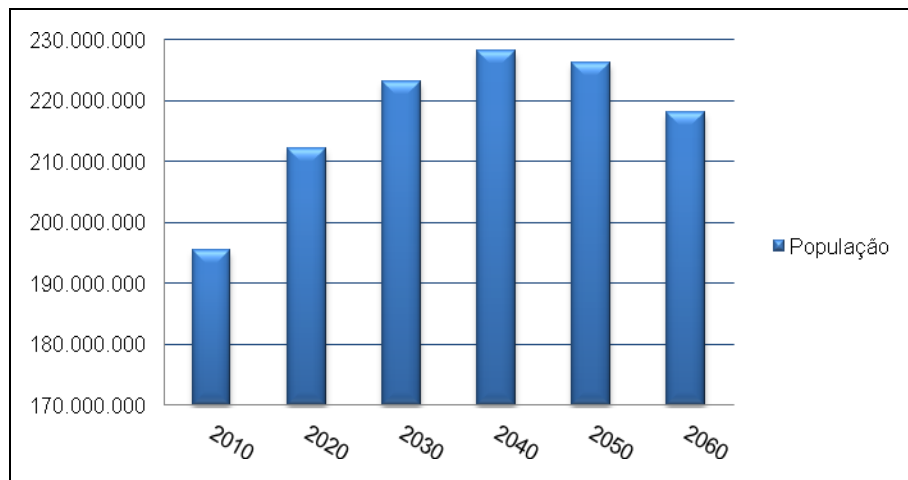
Segundo Nascimento (2010) todos os setores do governo que são ineficientes tornam-se um atrativo para o investidor, é o que acontece com a educação e saúde, os quais podem ser setores altamente rentáveis. Com a previdência social não é diferente, a renda paga por ela não é suficiente para manter o padrão de vida antes da aposentadoria, e com base nesta lacuna surgem as previdências complementares.

A necessidade de se ter uma garantia para o futuro faz com que essa modalidade de investimento, a previdência complementar cresça. No período de janeiro a novembro de 2014 o setor apresentou uma alta de 11,13% na comparação com o mesmo período do ano de 2013 (FENAPREVI, 2015).

2.2.2 Envelhecimento da população brasileira

Segundo dados apresentados pelo IBGE (2013), com base no Censo Demográfico de 2010, a população brasileira continuará crescendo até 2042, quando deverá chegar a 228,4 milhões de pessoas, ela diminuirá gradualmente e estará em torno de 218,2 milhões em 2060. A Figura 1 demonstra esse crescimento:

Figura 1 - Crescimento populacional do ano 2000 à 2060.



Fonte: IBGE, 2013.

Conforme o crescimento demonstrado na Figura 1, o estudo do IBGE (2013) projeta que o processo de envelhecimento do povo e da diminuição do número de jovens altera substancialmente a estrutura etária da população e, conseqüentemente, as demandas sociais. Quando há menos crianças, você tem menos procura por vagas em escolas, por vacinação e por todos os serviços que são ofertados para a população com essa idade. Aumenta a atenção para os idosos, com políticas voltadas para a saúde, assistência e previdência social.

É considerada pessoa idosa segundo a Lei 10.741/2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, as pessoas com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos. De acordo com o estatuto “[...] é obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso, com absoluta prioridade, a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura [...]”. Desta forma, como se prevê, rapidamente, a população vai sofrer mudanças importantes, todo o desenho de políticas públicas tem que ser repensado para essa nova estrutura da população.

Ainda segundo o estudo realizado pelo IBGE (2013), o fator mais importante para a redução do nível de crescimento da população é a queda da fecundidade, que vem diminuindo desde a década de 1970. Em 2013, o índice de filhos por mulher foi projetado para 1,77. A taxa cairá para 1,61 filhos em 2020, e deve atingir 1,5 filhos em 2030.

O IBGE projeta ainda o adiamento da idade média em que as mulheres têm filhos, que em 2013, foi de 26,9 anos. Segundo a pesquisa, a idade será de 28 anos em 2020 e 29,3 anos em 2030.

Em 2060, para cada 100 mortes no Brasil, apenas 62 pessoas irão nascer. O último ano em que os nascimentos vão superar as mortes será 2042. Já no ano seguinte, em 2043, as mortes superarão os partos em 2%, aumentando esse percentual gradualmente até 2060 (IBGE, 2013).

A esperança de vida para cada criança brasileira nascida em 2013 foi projetada para 71,2 anos para homens e 74,8 para mulheres. Em 2060, sobe para 78 para homens e 84,4 anos para as mulheres, um aumento de 6,8 anos para os homens e 5,9 anos para as mulheres (IBGE, 2013).

De acordo com Malmberg e Lindh (2004), essa transição demográfica é um fenômeno que pode ser observado em escala global, o desenvolvimento de diferentes sociedades para as próximas décadas têm demonstrado que diferentes regiões geográficas experimentarão padrões de transição semelhantes, mas se dará em uma escala de tempo diferente, demonstrando assim que a população mundial vai mudar. Para minimizar esse impacto, alguns países estão criando incentivos para as famílias terem mais filhos.

2.2.3 Beneficiários e benefícios do RGPS

Toda pessoa que trabalha com carteira assinada é automaticamente filiada ao RGPS (Regime Geral de Previdência Social), desta forma pode-se dizer que a proteção da previdência social para os trabalhadores decorre de ato próprio, pelo exercício da atividade laborativa remunerada ou ainda por iniciativa própria, inscrevendo-se junto a RGPS e contribuindo mensalmente, desta forma pode-se tornar beneficiário. Estes são denominados beneficiários diretos, os indiretos são os dependentes que por ventura podem vir a receber benefícios específicos. Somente pessoas físicas podem ser beneficiárias da previdência social, pois esta tem por

objetivo a proteção econômica de seus trabalhadores e dependentes (TORRES, 2012).

Conforme os artigos 11 a 13 da Lei 8.213/91 os segurados obrigatórios da previdência social são pessoas físicas que exercem atividade remunerada, com exceção dos ocupantes de cargo efetivo que são filiados ao RPPS (Regime Próprio de Previdência Social). Dessa vinculação do segurado à previdência social nasce a obrigação contributiva para o segurado e o dever de proteção para o ente segurador.

Segundo informações disponíveis no *site* da Previdência Social (2014), esta “serve para substituir a renda do segurado-contribuinte, quando da perda de sua capacidade de trabalho”. Dentre os benefícios concedidos pela previdência social está a aposentadoria. Os requisitos para aposentadoria segundo art. 48 da Lei 8.213/91 são:

Art. 48. A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.

§ 1º Os limites fixados no *caput* são reduzidos para sessenta e cinquenta e cinco anos no caso de trabalhadores rurais, respectivamente homens e mulheres, referidos na alínea a do inciso I, na alínea g do inciso V e nos incisos VI e VII do art. 11.

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 1º deste artigo, o trabalhador rural deve comprovar o efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, por tempo igual ao número de meses de contribuição correspondente à carência do benefício pretendido, computado o período a que se referem os incisos III a VIII do § 9º do art. 11 desta Lei.

§ 3º Os trabalhadores rurais de que trata o § 1º deste artigo que não atendam ao disposto no § 2º deste artigo, mas que satisfaçam essa condição, se forem considerados períodos de contribuição sob outras categorias do segurado, farão jus ao benefício ao completarem 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta) anos, se mulher.

De acordo com informações divulgadas pela Previdência Social (2014) em seu *site*, a aposentadoria por idade é o benefício concedido ao segurado que atingir a idade considerada de risco social. Têm direito ao benefício os trabalhadores urbanos do gênero masculino a partir dos 65 anos e do gênero feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: a partir dos 60 anos, homens, e a partir dos 55 anos, mulheres. Para solicitar o benefício, os trabalhadores urbanos inscritos na previdência social a partir de 25 de julho de 1991 precisam comprovar 180 contribuições mensais. Os rurais têm de provar, com documentos, 180 meses de atividade rural. Os segurados urbanos filiados até 24 de julho de 1991, devem comprovar o número de

contribuições exigidas de acordo com o ano em que implementaram as condições para requerer o benefício. Para os trabalhadores rurais, filiados até 24 de julho de 1991, será exigida a comprovação de atividade rural no mesmo número de meses.

Além disso, o segurado deverá estar exercendo a atividade rural na data de entrada do requerimento ou na data em que implementou todas as condições exigidas para o benefício, ou seja, idade mínima e carência.

O Quadro 1 demonstra os requisitos básicos para concessão da aposentadoria por idade.

Quadro 1 – Aposentadoria por idade.

Da Aposentadoria por Idade		
Gênero	Idade	Carência
Homem	65 anos	180 contribuições
Mulher	60 anos	180 contribuições

Fonte: Elaborado pela autora, com base na Lei 8.213/91.

De acordo com a Lei 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, o Quadro 1 demonstra que atualmente para ter direito ao benefício de aposentadoria por idade, art. 48, esta “[...] será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.”

O Quadro 2 demonstra os requisitos básicos para concessão da aposentadoria por tempo de contribuição:

Quadro 2 – Aposentadoria por tempo de contribuição.

Da aposentadoria por Tempo de Contribuição com Redução do Benefício Previdenciário para 70%	
Gênero	Tempo de contribuição
Homem	30 anos
Mulher	25 anos
Da aposentadoria por Tempo de Contribuição sem Redução do Benefício Previdenciário para 70%	
Gênero	Tempo de contribuição
Homem	35 anos
Mulher	30 anos

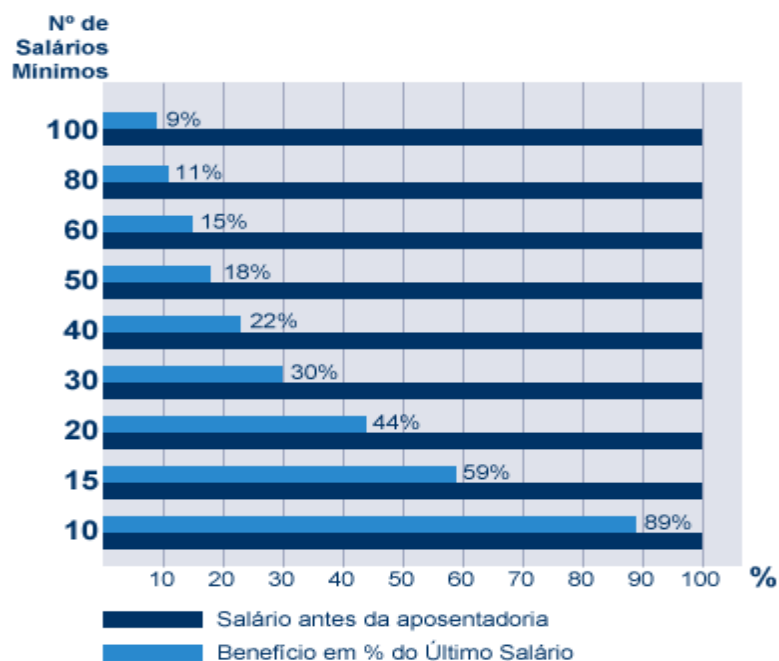
Fonte: Elaborado pela autora, com base na Lei 8.213/91.

Para o benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, o Quadro 2 demonstra com base nos art. 52 e 53 da Lei 8.213/91 que “[...] será devida, cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que completar 25 (vinte e cinco)

anos de serviço, se do gênero feminino, ou 30 (trinta) anos, se do gênero masculino.” Neste caso a renda mensal consistirá em 70% (setenta por cento) do salário-de-benefício, acrescido de 6% (seis por cento) deste para cada novo ano completo de atividade até o máximo de 100% (cem por cento), respectivamente, aos 30 (trinta) e 35 (trinta e cinco) anos de serviço.

Como alternativa de controle dos gastos da previdência social, que em 2013 encerrou com *déficit* de R\$ 51,259 bilhões, a Lei 9.876 criou, em novembro de 1999, o fator previdenciário, um redutor do valor dos benefícios previdenciários que tem relação direta com idade da aposentadoria e a expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria. Anualmente o IBGE pesquisa a expectativa de vida do brasileiro, que vem aumentando anualmente, isto interfere no fator previdenciário, reduzindo ainda mais o benefício pago (ANFIP, 2013). A Figura 2 demonstra a defasagem salarial entre o salário recebido durante a vida profissional ativa e o salário no momento da aposentadoria.

Figura 2 - Defasagem salarial com relação ao benefício previdenciário.



Fonte: BRASILPREV, 2014.

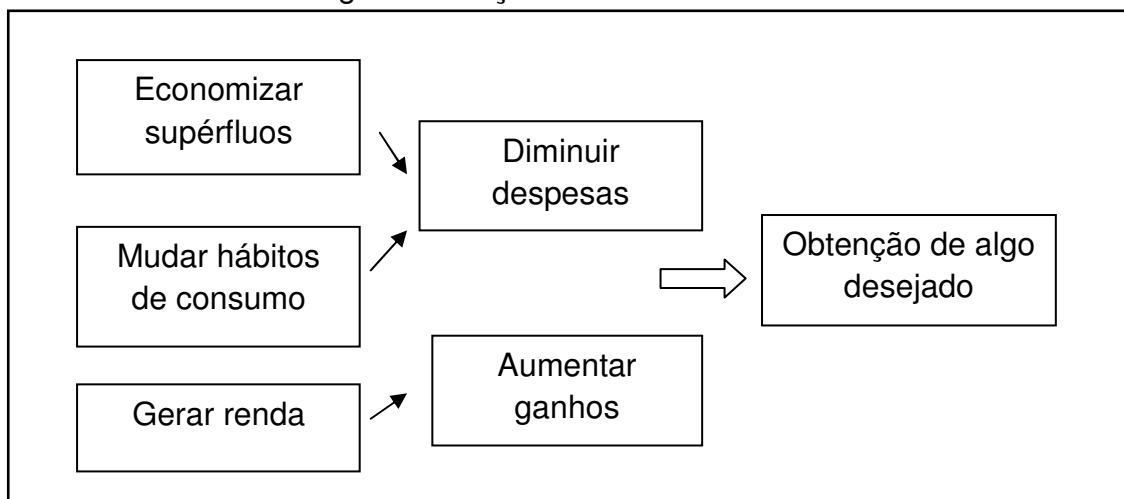
Segundo dados disponibilizados pela Brasilprev (2014) e demonstrado na Figura 2, quanto maior o salário imediatamente anterior à aposentadoria, maior a defasagem salarial.

Para Dessen (2013), o RGPS proporciona uma redução salarial relativamente confortável, para os que contribuem até o teto máximo, já para os que ganham acima do teto do INSS essa redução é mais significativa.

2.3 PLANEJAMENTO FINANCEIRO

Organizar o orçamento familiar pode ser o primeiro passo para poupar e poder investir no que se deseja. A Figura 3 exemplifica uma forma de organização financeira.

Figura 3 - Orçamento doméstico.



Fonte: Teixeira (2005)

Existem pontos chaves que contribuem para o planejamento financeiro, além de alguns aspectos que devem ser levados em conta. Conforme a Figura 3, são três premissas para obtenção do que se deseja: economizar supérfluos, mudar hábitos de consumo e gerar renda para aumentar ganhos. Conseguindo alcançar esse equilíbrio financeiro poderá investir no que desejar.

O planejamento financeiro consiste em avaliar a situação financeira atual, estimar os custos dos objetos de desejo atuais ou futuros e traçar uma estratégia para chegar a eles (BLANCO, 2004).

Ainda conforme Blanco (2004), planejamento financeiro pessoal pode ser comparado ao de uma empresa, a qual é muito difícil prosperar sem um planejamento financeiro adequado e competente.

De acordo com o mesmo autor (2004, p. 64) “o plano financeiro é algo estático que normalmente é formalizado em um documento, mas que deve ser revisado periodicamente. É o produto do planejamento”. Deve ser registrado e revisto, para possíveis atualizações sempre que necessárias, já que mudanças podem ocorrer com o passar do tempo.

Já para Macedo Junior (2007, p.25) “o segredo é poupar nos gastos que não contribuem para a sua qualidade de vida e fazer um bom planejamento financeiro”.

Ainda para Macedo Júnior (2007), o planejamento financeiro é um processo gerencial, no qual é necessário organizar seu dinheiro com o objetivo de atingir a satisfação pessoal, permitindo o controle financeiro para atender necessidades e alcançar objetivos no decorrer da vida. O planejamento não visa apenas o sucesso material, mas também o pessoal e profissional, planejar significa assumir as rédeas de sua vida e guiar para o caminho que quiser.

Para Soares e Alvim (2007), um bom planejamento financeiro, é uma ferramenta importante na aquisição da educação financeira necessária para atingir seus objetivos. Ele se justifica pela conscientização de que cada um deve exercer controle sobre as próprias finanças. Desenvolver um orçamento não é necessariamente gastar menos, mas sim tomar melhores decisões para que se gaste menos no que é dispensável para poder gastar mais naquilo que realmente conta.

Desta forma um planejamento financeiro pode parecer algo complexo e difícil de ser feito. Porém, conforme Cerbasi (2004), o planejamento financeiro familiar não requer cálculos complexos nem grandes habilidades com números ou cálculos financeiros. Boa parte das ferramentas necessárias ao planejamento pode ser obtida sem custo e está pronta para ser usada em casa.

Sendo assim, o planejamento financeiro deve ser elaborado de acordo com os objetivos pessoais de cada pessoa e conforme sua realidade financeira e social, fazendo sempre revisões e mantendo sua forma de planejamento atualizada com a realidade em que se encontra.

2.3.1 Elaboração do plano financeiro

Para Blanco (2004) são seis os passos para elaborar um plano financeiro:

- a) Reunir informações – localizar todos os documentos relativos à sua vida financeira;
- b) Avaliar o patrimônio – precisa determinar o tamanho de sua riqueza, o quanto possui de bens e quais suas obrigações ou dívidas com terceiros;
- c) Estabelecer objetivos, metas e prioridades – os objetivos devem ser listados de forma clara, estabelecendo metas que possam ser alcançadas;
- d) Elaborar o orçamento – nesta etapa poderá calcular a quantia necessária para cobrir as despesas mensais e ainda poupar para investir e conquistar seus objetivos;
- e) Definir a estratégia – determinar como investir, este trabalho abordará a previdência complementar como forma de investimento para tranquilidade financeira no momento da aposentadoria;
- f) Revisar – manter o plano financeiro atualizado talvez seja o mais importante, atualizar conforme suas mudanças de vida e objetivos.

Elaborar um orçamento é um passo importante para saber exatamente com o que está lidando, primeiramente anotar todos os gastos, a partir daí será possível estabelecer prioridades, definindo antecipadamente em que quer gastar menos e qual será o destino do dinheiro (TOLEDO, 2008).

“Sem planejamento, você corre o risco de não ter recursos para bancar o que almeja ou para um futuro confortável e seguro” (BLANCO, 2004, p.83).

Conforme Soares e Alvim (2007), tudo é uma questão de disciplina, afinal, é difícil abrir mão de um consumo presente para investir num consumo futuro.

De acordo com Macedo Júnior (2007), o plano financeiro deve funcionar como um mapa de navegação para a vida financeira mostrando onde se está, e onde se quer chegar, bem como quais caminhos percorrer. Um erro comum, que a maioria das pessoas comete, é fazer o plano financeiro quando já está endividado, neste caso o planejamento implicará em cortes o que gera uma situação de desgaste familiar.

Ainda segundo o mesmo autor, o ideal é elaborar o plano financeiro ainda quando a situação financeira é boa, sem crise, já que o objetivo é redirecionar os gastos para o que pode melhorar sua vida.

Para Macedo Junior (2007), um fator que dificulta no momento de poupar é a gratificação instantânea, a decisão de deixar de consumir agora para consumir no

futuro representa desafios, de que viverá até lá para consumir aquele item e que o objeto de consumo ainda estará disponível no futuro. Isso ocorre devido ao sistema límbico, a parte do cérebro que controla a preferência pelo imediato.

2.4 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR COMO FORMA DE INVESTIMENTO

Aposentar-se em finanças pessoais, significa obter renda suficiente para pagar suas contas mensais sem precisar trabalhar para pagá-las (CERBASI, 2003). Neste tópico é abordada a definição de previdência complementar, bem como os tipos mais comuns de planos.

2.4.1 Definição

A previdência complementar, também conhecida como previdência privada, é formada por duas entidades, a fechada ou fundo de pensão, patrocinada por uma empresa ou grupo de empresas coligadas e fundos multipatrocinaados, que admite o patrocínio de empresas que não tenham nenhum vínculo entre si, e as entidades abertas administradas normalmente por bancos e seguradoras (QUADROS, 2004).

Segundo informações da Previdência Social (2014), a previdência complementar é um benefício opcional, que proporciona ao trabalhador um complemento de renda, conforme sua necessidade e vontade. Os dois tipos de previdências complementares, abertas e fechadas, funcionam da mesma maneira. Durante o período em que o segurado estiver trabalhando, paga mensalmente uma quantia, de acordo com sua disponibilidade, os valores são aplicados pela gestora, com base em cálculos atuariais. O saldo acumulado será resgatado integralmente ou recebido mensalmente como uma aposentadoria tradicional.

Os planos de previdência complementar servem para garantir uma renda compatível com o padrão de vida no momento da aposentaria. Conforme Blanco (2004, p. 133) “o melhor é fazer um plano de previdência privada, para complementar a renda recebida do INSS, que tem um teto muito baixo e não acompanha a inflação”.

Para Soares e Alvin (2007), o surgimento e crescimento dos planos de previdência complementar encontram a conscientização da sociedade quanto a preocupação com o futuro.

As previdências complementares atuam como forma de investimento de longo prazo, quanto maior o valor investido, maior o valor resgatado no futuro, (BRASILPREV, 2014).

Chamon (2005) ressalta que a previdência privada, não precisa ser complementar a qualquer outro regime, já que apresenta autonomia em relação ao RGPS. Segundo ele, a previdência complementar, apresenta-se como uma ferramenta para caminhar na busca, universal das necessidades humanas. Outra necessidade é a de aumentar a poupança interna que financie o crescimento e desenvolvimento da economia.

Para Dessen (2013), planejar e acumular dinheiro para o momento da aposentadoria é um desafio, devendo ser pensado e posto em prática o mais cedo possível, já que é um planejamento de longo prazo. Porém, no momento em que a pessoa está trabalhando a preocupação é ganhar dinheiro e construir um patrimônio, retardando os investimentos para uma aposentadoria tranquila.

Em 2001, a Lei complementar n° 109, veio para garantir o acesso à informação e transparência do sistema, buscando trazer mais segurança para os participantes.

Conforme art. 4 da Lei n° 109, de 29 de maio de 2001, “as entidades de previdência complementar são classificadas em fechadas e abertas”. São denominados como participantes os contratantes do plano, quando em gozo do benefício passam a se chamar assistidos.

Ao optar por um plano de previdência complementar é o segurado que decide o tipo e o valor do plano que deseja comprar, o valor de contribuição necessária para adquirir uma renda futura e o tempo para assegurar essa meta. Durante o período de contribuição pode-se modificar o valor de recolhimento, forma de recebimento, de acordo com a necessidade presente. É usar o dinheiro adquirido no presente para garantir o futuro (DESSEN, 2013).

Entidades fechadas de previdência complementar são fundações ou sociedades civis, sem fins lucrativos, onde as empresas que optam por ter um fundo fechado se tornam responsáveis pela sua administração. Os planos devem ser oferecidos a todos que tenham vínculo empregatício com a empresa patrocinadora. Outro tipo de fundo fechado é o multipatrocinado, neste caso uma entidade fechada agrupa diversas empresas independentes entre si. As entidades fechadas estão vinculadas ao Ministério da Previdência Social (BRASILPREV, 2014).

Entidades abertas de previdência complementar são empresas constituídas especificamente para atuar no ramo de previdência complementar e também as seguradoras autorizadas a atuar no ramo. Os planos podem ser adquiridos por qualquer pessoa e no caso de planos empresariais, só deve ser permitido para empresas do mesmo grupo econômico (BRASILPREV, 2014).

2.4.2 Tipos de planos

Existem basicamente dois tipos de plano de previdência complementar que podem ser usados para acumular rendimentos no momento da aposentadoria, o Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL), conforme afirma Dessen (2013).

As contribuições feitas em PGBL são dedutíveis, bastando que seja informado ao fazer a declaração do imposto de renda, até o limite de 12% da renda tributável, adiando assim o pagamento do IR para o momento do resgate ou recebimento da renda (DESSEN, 2013).

Para Gallagher (2004), o PGBL é direcionado para pessoas que têm renda sujeita à tributação, obrigados a preencher o formulário de declaração de ajuste anual de imposto de renda no modelo completo, pois as contribuições ao plano são abatidas dos rendimentos brutos, assim como se faz com os pagamentos com saúde e educação.

Conforme Soares e Alvin (2007), outra diferença entre os dois tipos de planos é quanto à forma de resgate. Se desejar fazer antes do tempo previsto, no PGBL o resgate é possível a cada período de sessenta dias. Já no VGBL esse período pode chegar a até dois anos, a partir do segundo saque. Mas é importante salientar que os planos de previdência complementar são considerados investimentos de longo prazo, por isso têm alíquotas de IR regressivas ao longo tempo (começando com 35% e reduzindo até 10% após dez anos), portanto seu resgate antes do tempo previsto só deve ser feito em caso de emergência, já que nessa situação a alíquota de IR aplicada no momento do resgate será maior.

A Lei 11.053, de 29 de dezembro de 2004, em seu artigo 1º dispõe as seguintes alíquotas de IR regressivas, retidas no momento do resgate:

I - 35% (trinta e cinco por cento), para recursos com prazo de acumulação inferior ou igual a 2 (dois) anos;

- II - 30% (trinta por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 2 (dois) anos e inferior ou igual a 4 (quatro) anos;
- III - 25% (vinte e cinco por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 4 (quatro) anos e inferior ou igual a 6 (seis) anos;
- IV - 20% (vinte por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 6 (seis) anos e inferior ou igual a 8 (oito) anos;
- V - 15% (quinze por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 8 (oito) anos e inferior ou igual a 10 (dez) anos; e
- VI - 10% (dez por cento), para recursos com prazo de acumulação superior a 10 (dez) anos.

O VGBL é direcionado para as pessoas que não tem renda tributável que preenchem a declaração de imposto de renda na forma simplificada.

Para Dessen (2013), a opção pelo VGBL envolve três motivos: renda não tributável, despesas dedutíveis não excedem o padrão ou se deseja depositar em produto de previdência valor acima de 12% da renda tributável. No caso de um perfil de renda variável, a escolha de um ou outro plano deve ser repensada anualmente.

Ambos são planos de acumulação de recursos, durante a fase de contribuição, não existe contribuição de Imposto de Renda sobre o ganho de capital, por isso rende ainda mais (BLANCO, 2004).

Os PGBLs e os VGBLs são considerados produtos de fácil acompanhamento quanto a sua rentabilidade e portabilidade, devido à possibilidade de troca de administrador ou de tipo de risco do fundo. Ambos permitem que os contribuintes escolham quanto e como contribuir, as contribuições podem variar (GALLAGHER, 2004).

Segundo Soares e Alvin (2007), no momento do recebimento existe a opção de receber uma renda mensal do seu plano ou então resgatar todo o saldo acumulado de uma só vez. No caso de renda mensal divide-se em cinco modalidades:

- a) renda mensal vitalícia: o resgate acontece mensalmente, a partir da data de concessão do benefício, até seu falecimento;
- b) renda mensal temporária: paga por tempo determinado e contratado, paga exclusivamente ao participante, o benefício encerra no momento do falecimento ou por ocasião do término do tempo contratado;
- c) renda vitalícia com prazo mínimo garantido: renda paga de forma vitalícia, com prazo mínimo garantido, em caso de falecimento antes do prazo mínimo, os beneficiários indicados passam a receber;

- d) renda mensal vitalícia reversível ao beneficiário indicado: neste caso, determina-se um percentual a ser pago para o beneficiário, em caso de morte do assistido, o beneficiário indicado passa a receber vitaliciamente o valor estipulado;
- e) renda mensal vitalícia reversível ao cônjuge com continuidade aos menores: no caso de falecimento do assistido, a renda passa para o cônjuge, na ocasião de morte do cônjuge, a renda passa para os menores, até completarem 21 anos, conforme percentual estabelecido.

Para finalizar, o Quadro 3 apresenta de forma resumida as principais diferenças entre os planos PGBL e VGBL:

Quadro 3 – Diferença entre os planos PGBL e VGBL.

PGBL	VGBL
Voltado para pessoas físicas que declaram imposto de renda.	Os públicos alvos são: Pessoas físicas isentas do imposto de renda ou que declaram no formulário simplificado; investidores que querem fazer aplicações em longo prazo; investidores que já tem um PGBL.
Tem por objetivo a formação de fundo de investimento para garantir a aposentadoria complementar.	Oferece cobertura para morte e invalidez. Permite resgate dos valores aplicados.
O benefício fiscal é limitado a 12% da renda bruta no ano sobre as contribuições pagas.	Não oferece benefício fiscal.
O imposto de renda incide sobre o recebimento total do benefício.	O imposto de renda incide apenas sobre os rendimentos.
O resgate pode ser feito a cada 60 dias. Poderá sacar de uma só vez ou transformar o montante em renda mensal.	O primeiro resgate poderá ocorrer entre dois meses e em até dois anos. Depois, a retirada pode ser feita a cada 60 dias.

Fonte: Macedo Junior, 2007.

2.5 CIÊNCIAS ATUARIAIS

É o uso de conhecimentos e cálculos para a elaboração de seguros, planos de previdência e realização de outras operações financeiras que envolvam risco. Cabe ao profissional atuarial analisar e quantificar o risco presente nas operações de seguros, previdência complementar, planos de saúde e títulos de capitalização. Cabe a ele avaliar as possibilidades de danos e perdas da instituição seguradora ou previdenciária e determinar o valor das prestações do seguro e dos prêmios a serem

pagos. É ele também quem define as reservas que as companhias devem ter para garantir o pagamento dos benefícios ou dos compromissos contratados. Para isso, utiliza conhecimentos de matemática e estatística (GUIA DO ESTUDANTE ABRIL, 2014, versão *online*).

Essa ciência, através de um profissional, calcula probabilidades, prêmios e indenizações, define cláusulas de apólices e estima o valor das prestações a serem pagas em seguros e planos. Elabora relatórios de riscos, administra fundos e controla as reservas de empresas de seguro, de planos de saúde ou de previdência complementar, com o objetivo de garantir o serviço aos segurados e, ao mesmo tempo, evitar danos e perdas para as instituições seguradoras. Na área financeira e de capitalização, formula planos e políticas de investimento e analisa possíveis riscos (UFC, 2014).

Analisar riscos e expectativas através das ciências atuariais é importante para o bom desenvolvimento econômico de uma empresa, instituição ou país, pois através dessas análises é possível prever os cenários futuros. Esta previsão, cuidadosamente desenvolvida com base em bancos de dados e também em probabilidade e matemática financeira, tem como base a ciência (GUIA DA CARREIRA, 2014).

2.5.1 Risco atuarial

O risco pode ser definido como possíveis perdas econômicas frente às incertezas relativas à sua atividade. Por estarem submetidas a danos ou perdas de valor econômico mensurável (RODRIGUES, 2008).

Para o autor, pode-se definir um risco atuarial como um fenômeno que tem consequências econômicas e que está sujeito a incertezas, com relação à ocorrência, ao prazo e a severidade. A prática de gestão atuarial tem por base três abordagens:

- a) princípios: fundadas na observação e experiência, mudanças só ocorrem se alterações significativas surgirem no mundo observado;
- b) metodologias: demonstram o estado da arte, é provável que elas mudem conforme novas técnicas sejam desenvolvidas nas várias áreas da prática;

c) padrões: Alguns padrões não são passíveis de mudanças, por serem prescrições de condutas profissionais, outros podem mudar conforme as situações.

Ainda para Rodrigues (2008), a gestão de risco atuarial deve ser vista como um conjunto de ações e processos que visam reduzir o impacto de uma ou mais variáveis do risco atuarial, procurando reduzir os impactos do risco, estando as ações do administrador desses riscos subordinadas a um conjunto de regras que atendam ao interesse da solvência desses riscos.

Para Souza (2001), a estatística desenvolve instrumento determinante para a análise do risco e mensuração da ocorrência de sinistros, um dos principais pontos no cálculo do prêmio é a mensuração do risco. Para Rodrigues (2008), risco é definido como a possibilidade de um evento sobre o qual exista base probabilística para inferir, que possam mitigar perdas ou trazer vantagens competitivas. Souza (2001) lembra que risco não pode ser confundido com seguro. Pois, o seguro é uma proteção financeira, não a criação de risco.

O grau de incerteza, ou seja, o risco está diretamente ligado à probabilidade de ocorrência dos eventos em estudo. A condição limite será a condição de incerteza, a qual não é possível à utilização da probabilidade. No entanto, sempre que possível, a forma de amenizar as incertezas consiste na utilização de probabilidades. O risco está, portanto, ligado diretamente à possibilidade de ocorrência de um evento futuro, esperado ou não (SOUZA, 2001).

Para Rodrigues (2008), riscos atuariais em previdência complementar devem ser entendidos como os eventos oriundos de intervenientes que tragam volatilidade aos resultados necessários à solvência dos planos de benefícios. Estes intervenientes podem ter ação direta, como percebido nos riscos de mercado, ou decorrentes de ações subjacentes, como aqueles observados nos riscos institucionais, que atuam sobre o fundo de pensão e o patrocinador, oriundos de ações correlacionadas entre entes econômicos.

Desta forma deve-se considerar que os modelos atuariais se inscrevem em grandes círculos, onde atuam elementos de pressão capazes de influenciar decisivamente no sucesso ou fracasso dos planos de benefícios (RODRIGUES, 2008).

2.5.2 Matemática atuarial

Em uma linguagem simples, Souza (2001), descreve que os cálculos atuariais utilizam os princípios da estatística e da matemática financeira. Para o cálculo, considera-se: x = idade; n = tempo; i = taxa de juros. É calculado o valor presente de uma unidade monetária a ser paga a uma pessoa de idade " x ", quando ela completar " $x+n$ " anos, a uma taxa de juro " i " para cada período.

Um elemento básico para os seguros que lidam com vida humana, é a tábua de mortalidade ou de sobrevivência. Essa tabela apresenta número de pessoas vivas e de pessoas mortas, em ordem crescente de idade, desde a origem até a extinção completa dos grupos.

Ainda conforme Souza (2001) existem várias tábuas atuariais, também conhecidas como esperança de sobrevida, já que são usadas para medir quantos anos uma pessoa de determinada idade ainda vai viver. Elas são elaboradas através das estatísticas demográficas levantadas há muitos anos. Uma das mais atuais é a *AT-2000*, adotada principalmente para planos PGDL, pois embutem maior tempo de vida média, devido às mudanças que a sociedade vem sofrendo, como aumento da expectativa de vida e avanços da medicina.

O estilo de vida das pessoas também é fator importante no momento da construção de uma tábua de sobrevida. Deve obedecer a certo padrão que acompanhe a dinâmica da própria vida, que seria a educação, conhecimento, saúde e acompanhamento dos progressos de saneamento, da medicina e da tecnologia. Em resumo, deve ser uma tábua ajustada de acordo com o local ou grupo, com possibilidades de adaptações para o futuro uso conforme a população estudada (CORDEIRO FILHO, 2009).

2.5.3 Rendas

As rendas podem ser certas ou aleatórias, as certas ficam sob o domínio da matemática financeira, enquanto as aleatórias pertencem à matemática atuarial, dependendo de acontecimentos aleatórios. Renda por sobrevivência é o contrato que o segurado assina e paga de uma só vez, prêmio único, ou em parcelas a uma empresa seguradora ou entidade de previdência, a qual se obrigará a pagar ao

segurado uma renda durante o resto de sua vida ou por um período de tempo determinado em sua apólice (CORDEIRO FILHO, 2009).

Ainda segundo Cordeiro Filho (2009), é uma série de pagamentos que a entidade de previdência deverá fazer ao segurado em intervalos de tempo perfeitamente definidos no momento da sua contratação. Poderão ser rendas anuais, semestrais, trimestrais ou mensais. Elas podem ser ainda antecipadas, quando pagas no início dos períodos, ou postecipadas, quando pagas no final dos períodos.

Para Souza (2001), geralmente, as rendas são de valores constantes, embora possam ser variáveis, e ainda podem ser crescentes ou decrescentes. Poderão, ainda, ser vitalícias ou temporárias. Serão vitalícias quando a empresa seguradora paga essa renda durante toda a vida ao segurado, ou seja, a obrigação da empresa seguradora cessa quando o segurado falecer. O Quadro 4 demonstra os tipos de rendas.

Quadro 4 – Rendas.

Continuidade	Imediata	Diferida
Temporária	Imediata temporária	Diferida temporária
Vitalícia	Imediata vitalícia	Diferida vitalícia

Fonte: Souza, 2001.

Conforme o Quadro 4, a continuidade ou duração da renda vitalícia depende da sobrevivência do segurado ou do beneficiário por ele indicado, já no caso de renda temporária os pagamentos são determinados previamente.

As rendas imediatas acontecem quando os pagamentos iniciam-se logo em seguida ao acontecimento que a determinou, já na diferida será paga, num determinado tempo depois da realização do acontecimento que a determinou (SOUZA, 2001).

2.6 ESTUDOS EMPÍRICOS

Neste tópico são apresentados alguns estudos de outros autores que abordam assuntos semelhantes ao desta pesquisa.

Siqueira (2007) desenvolveu seu estudo com o objetivo de conhecer o público-alvo para o produto previdência complementar, colocando em evidência a

maneira pela qual é percebido com relação às motivações e as restrições do público em face do dinheiro, buscando identificar os fatores que levam a aderir.

Foram objeto da pesquisa as páginas oficiais colocadas à disposição na rede internacional de computadores da Associação Nacional das Entidades de Previdência Privada, do Instituto Nacional de Seguridade Social, da Superintendência de Seguros Privados, dentre outras.

A população escolhida foram os clientes do nível de relacionamento exclusivo de uma agência bancária do Bairro Boqueirão de Passo Fundo/RS. Foi considerada uma amostra de 100 (cem) clientes de uma população de 650 (seiscentos e cinquenta), obtida de forma não probabilística, a técnica para coleta de dados foi de questionário (*survey*).

Ao analisar os resultados concluiu-se que todos os entrevistados preocupam-se com o futuro, apesar de 8% (oito por cento) responderem que mesmo assim não poupam, 22% (vinte e dois por cento) dizem querer iniciar uma poupança ou um plano de previdência complementar e 70% (setenta por cento) já tem uma poupança ou um plano de previdência complementar. Os clientes com idade entre 25 e 35 anos, com renda mensal superior a R\$ 2.000,00 e com ensino superior completo são os que possuem uma maior propensão para poupar e já estão fazendo algum tipo de economia. O principal benefício do ponto de vista do cliente é o “benefício futuro para manter o padrão de vida atual”. Com relação à credibilidade do produto, está focada em saber como o seu dinheiro está sendo aplicado e acompanhar a rentabilidade mensal. Foi considerado um item determinante a escolha da instituição por ser uma marca consolidada no mercado financeiro.

Souza (2011) teve como objetivo levantar os motivos que levam os Clientes Estilo do Banco do Brasil a adquirirem planos de previdência complementar. Para isso usou-se um estudo exploratório devido ao fato de não existirem muitas informações e pesquisas que abordem o tema.

Como população foram escolhidos os clientes da Agência Estilo Carlos Gomes, em Porto Alegre/RS, a amostra utilizada foi de 82 (oitenta e dois) clientes escolhidos por conveniência, dentro da carteira composta por 322 (trezentos e vinte e dois) clientes. Para levantamento dos dados foi elaborada uma pesquisa *Survey*, classificada como quantitativa.

Para elaboração do questionário de coleta de dados, primeiramente foi realizada uma entrevista com a responsável pelo segmento alta renda do Rio

Grande do Sul. O questionário, com questões fechadas, foi dividido em três blocos. No primeiro bloco buscaram-se informações pessoais e características sociais dos mesmos, auxiliando assim na construção do perfil do entrevistado. O segundo bloco foi formado por questões relativas ao plano de previdência BrasilPrev. E o terceiro buscou-se descobrir os motivos que os levaram a adquirir o plano de previdência complementar.

Na análise, buscou-se uma correlação entre o perfil dos entrevistados e o motivo que os levam a adquirir um plano de previdência complementar.

Ao final conclui-se que, os principais motivos que levam os clientes a aderir o plano de previdência complementar são o benefício fiscal, seguido pela programação sucessória e em terceiro lugar vem o motivo relacionado à aposentadoria, ao contrário do que o público em geral possa pensar a maioria dos clientes alta renda não contratam planos de previdência complementar com o objetivo principal de se aposentar. Aos que contratam o plano para complementar a renda após aposentadoria, chama a atenção que a maioria são profissionais liberais, que se preocupam com a diminuição acentuada de seus rendimentos quando deixarem de exercer as suas atividades laborativas. De acordo com a Mongeral (2015) para esses profissionais a necessidade de proteção se torna ainda maior, uma vez que a renda desta classe está diretamente ligada à sua produtividade.

Quanto ao perfil dos respondentes, destaca-se dentre os entrevistados com mais de 60 anos a questão sucessória como motivo principal da sua escolha. Além disso, a maioria foi proferida por mulheres, o que demonstra a preocupação dos membros da terceira idade com seus parentes, especialmente as mulheres.

Mallmann (2004) procurou identificar a percepção das pessoas pesquisadas sobre o sistema da previdência social no Brasil e sua influência na decisão de aderir a planos de previdência complementar aberta.

A metodologia de pesquisa se deu, primeiramente, com uma pesquisa bibliográfica, buscando compreender a necessidade da existência de planos de previdência complementar e após realizou-se a pesquisa de campo, feita através de contato telefônico e por entrevista direta.

Foram entrevistados clientes da Caixa Econômica Federal, Agência Pelotas, de Pelotas/RS, escolhidas por conveniência 55 (cinquenta e cinco) pessoas de um universo de 620 (seiscentos e vinte) que possuíam renda superior ao teto máximo da previdência social, no ano de 2004 que era R\$ 4.000,00.

Ao final concluiu-se que a maioria dos entrevistados diz conhecer a situação conjuntural que envolve a previdência social brasileira e que por esse motivo buscam planos de previdência complementar como instrumento de alavancagem da decisão, no entanto, o que leva o pesquisado a tomada de decisão é a sua capacidade de poupar. O conhecimento dos problemas que envolvem a previdência social exerce forte influência na decisão de comprar, mas é considerada influência intermediária e baixa pela maioria dos pesquisados o que confirma que as pessoas entrevistadas aderem ao plano conforme a sua capacidade financeira de poupar.

Chairman (2005) relata que o Chile em 1981 foi o primeiro país a substituir o seu sistema de pensão público, por um sistema de gestão privada com base no investimento de contas individuais de aposentadoria. Os problemas que atualmente atormentam trabalhadores e os programas de aposentadoria públicos em vários países também já atormentaram o sistema gerido pelo governo do Chile, em última análise, tornando-se fiscalmente inviável: impostos sobre os salários eram altos e viam-se grandes aumentos na dívida implícita do sistema público que chegou a ser superior a 100% (cem por cento) do PIB.

Desde que o sistema de previdência privada foi implementado, os ativos dos fundos de pensão e benefícios têm aumentado. Em 2005, 95% (noventa e cinco por cento) dos trabalhadores chilenos já aderiam ao sistema; os fundos de pensão têm acumulado ativos de cerca de 58 milhões de dólares, no valor de mais de 75% (setenta e cinco por cento) do PIB chileno.

A cada mês os trabalhadores depositam um percentual do seu salário em suas próprias contas de poupança individuais, que são geridas pela empresa de administração de fundos de pensão especializada. Essas empresas investem a poupança dos trabalhadores, numa carteira de títulos e ações, nos termos da regulamentação do governo, pode investir até 30% da carteira no exterior, uma medida que permite aos trabalhadores proteção contra flutuações da moeda e do risco-país. Na aposentadoria, os trabalhadores usam os recursos acumulados em suas contas para comprar anuidades das companhias de seguros. Como alternativa, os trabalhadores fazem saques programados a partir de suas contas (o montante desses saques depende da expectativa de vida do trabalhador e de seus dependentes); ou um trabalhador pode escolher retiradas programadas temporárias com uma anuidade vitalícia diferida.

Esta mudança de paradigma de consumo de um sistema com base em investimento tem impactado positivamente a economia política do país, despolitizando uma grande parte da economia chilena.

Aos contribuintes que passaram por essa transição de sistema público para privado foram dados “títulos de reconhecimento”, que refletiam contribuições pagas para o programa público de pensões. O governo ainda fornece uma rede de segurança para os trabalhadores que, no momento da aposentadoria, não tem fundos suficientes em suas contas para conceder uma pensão mínima.

Para garantir o sucesso contínuo do sistema de previdência privada os reguladores chilenos devem tomar alguns cuidados específicos: permitir que os gestores de fundos possam oferecer descontos e diferentes combinações de preço e qualidade do serviço e deixar outras instituições financeiras, como bancos ou fundos mútuos regulares, entrar na indústria.

Em resumo, o sistema de previdência privada chilena, apesar de pequenas falhas, é uma história de sucesso e merecidamente continua a ser o modelo para países ricos e pobres ao redor do mundo que estão pensando em reformar seus sistemas de aposentadoria.

Para Stewart (2009) a agitação financeira e a crise econômica do ano de 2008 tiveram impacto nos ativos das pensões privadas. A OECD (*Organizing Cooperation and Economic Development*) calcula que os ativos das pensões privadas despencaram globalmente por pelo menos 20% (vinte por cento) de seu valor. Os países onde os fundos de pensão foram investidos pesadamente, tais como a Irlanda e os Estados Unidos, enfrentaram os sopros mais pesados. Segundo a autora, nenhuma economia de confiança está sendo testada no setor privado, e para agravar, para muitas pessoas as pensões do governo são vistas como “um abrigo seguro” no momento da aposentadoria. Contudo há muitos problemas e perigos nessa afirmativa.

Mesmo sendo difícil confiar nos mercados outra vez, não é uma boa opção confiar abrigo nas pensões públicas. A relação desproporcional dos aposentados e trabalhadores economicamente ativos continuará a esticar o orçamento do governo, gerando um *déficit* cada vez maior. Para a maioria dos países uma mistura de planos de pensões públicas e privadas é, provavelmente, uma segurança futura.

O artigo divulgado pela European Social Policy (2008) relata que os pensionistas ultrapassarão a mão de obra ativa na União Européia, e o

envelhecimento da população cria a necessidade para novas formas de pensões. Desta forma, fica evidente a necessidade de adaptar os sistemas de pensões da Europa às realidades demográficas e fazê-las adequadas e sustentáveis.

Existe a necessidade de uma melhor educação financeira devido ao deslocamento dos riscos do empregador ou do estado ao indivíduo. As pensões financiadas têm claramente uma maior segurança para fornecerem rendimentos para o futuro, e o conhecimento do seu funcionamento precisa ficar evidente.

O impacto de rupturas de carreira com relação às pensões precisa de “uma reflexão prudente” devido à relação maior entre contribuições de pensão reais de uma pessoa e benefícios de pensão eventuais. As regras que permitem que as economias da pensão sejam adiantadas devem ser evitadas.

O número real de pessoas coberta pelos planos privados ainda varia, de 25% (vinte e cinco por cento) na Itália até 100% (cem por cento) na Suécia.

3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS E ANÁLISE DE DADOS

3.1 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

A amostra da pesquisa é composta pelos professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul (UCS), campus sede em Caxias do Sul/RS. A coleta de dados ocorreu entre os dias 01 de abril de 2015 e 21 de abril de 2015, por meio de um questionário eletrônico elaborado através do *Google Docs*, composto por 19 questões fechadas, que consistiam na apresentação de afirmações ou perguntas, com o uso de alternativas.

O *link* do questionário foi encaminhado aos respondentes através de *e-mail*, totalizando 180 professores, obtendo-se por acessibilidade 83 respostas, correspondendo a 46% do universo inicialmente delimitado.

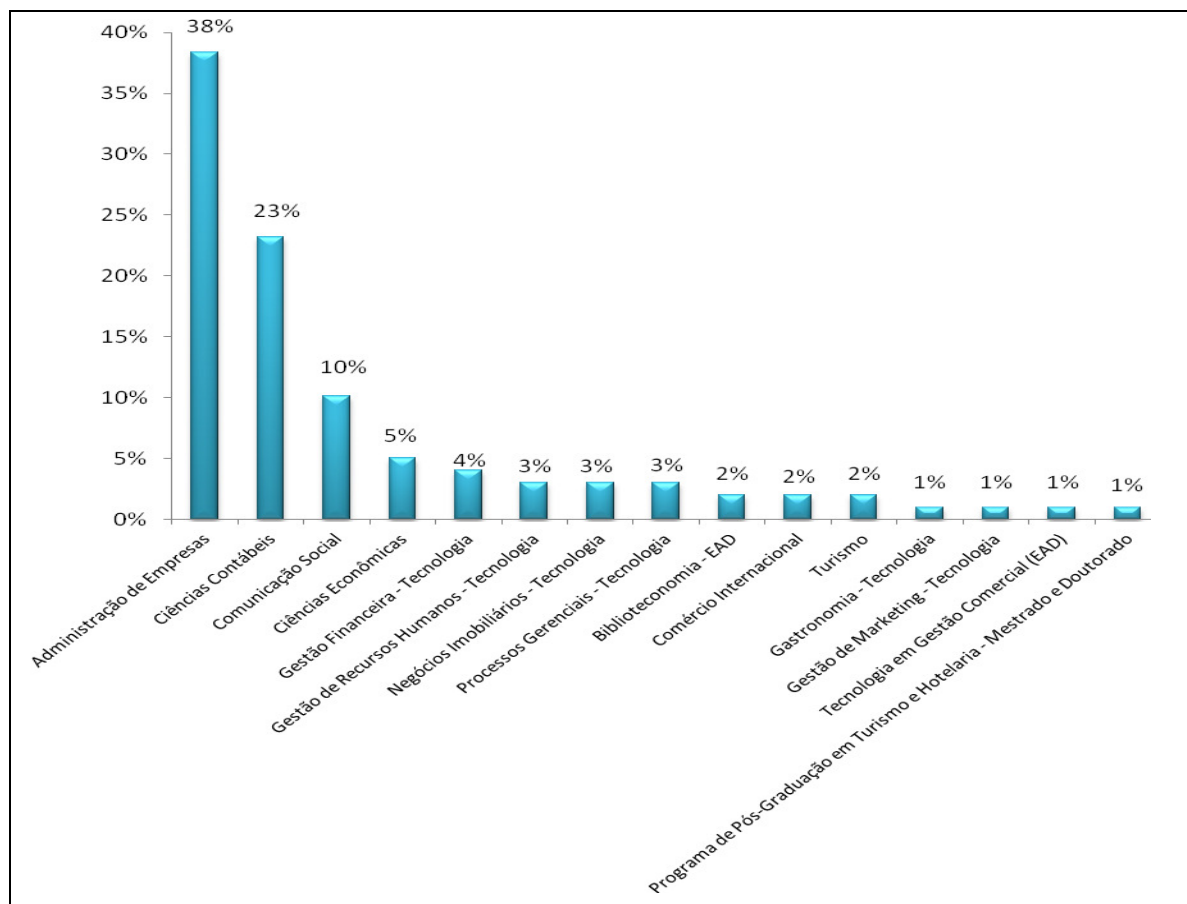
3.2 ANÁLISE DOS DADOS

Na sequência, inicia-se a análise dos resultados coletados a partir da aplicação dos questionários à amostra investigada, composta integralmente pelos professores do Centro de Ciências Sociais da UCS campus sede de Caxias do Sul/RS. O Centro de Ciências Sociais da UCS, forma profissionais através da compreensão teórica e prática, nos diversos cursos voltados para os aspectos sociais do mundo humano, sendo composto pelos cursos de Administração de Empresas, Administração Comércio Exterior, Biblioteconomia, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Comunicação Social, Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Relações Públicas, Comércio Internacional, Formação Específica de Gestão em Supermercados, Fotografia - Tecnologia, Gastronomia - Tecnologia, Gestão Financeira - Tecnologia, Gestão de Marketing - Tecnologia, Gestão de Recursos Humanos - Tecnologia, Negócios Imobiliários - Tecnologia, Processos Gerenciais - Tecnologia, Tecnologia em Gestão Comercial, Turismo, Programa de Pós-Graduação em Administração - Mestrado e Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Turismo e Hospitalidade - Mestrado e Doutorado.

Conforme o Gráfico 1, que apresenta o curso que o professor está vinculado, 38% dos respondentes reponderam estarem vinculados ao curso de Administração (Administração de Empresas e Administração Comércio Exterior), 23% estão

vinculados ao curso de Ciências Contábeis, 10% ao curso de Comunicação Social, 5% possuem vínculo com curso de Ciências Econômicas, 4% ao curso de Gestão Financeira – Tecnologia, ao curso de Gestão de Recursos Humanos – Tecnologia 3% possuem vínculo, ao curso de Negócios Imobiliários – Tecnologia 3% e 3% estão vinculados ao curso de Processos Gerenciais – Tecnologia, os demais 10% se dividem entre os cursos de Biblioteconomia – EAD, Comércio Internacional, Turismo, Gastronomia – Tecnologia, Gestão de Marketing – Tecnologia, Tecnologia em Gestão Comercial (EAD), Programa de Pós-Graduação em Turismo e Hotelaria - Mestrado e Doutorado conforme o Gráfico 1.

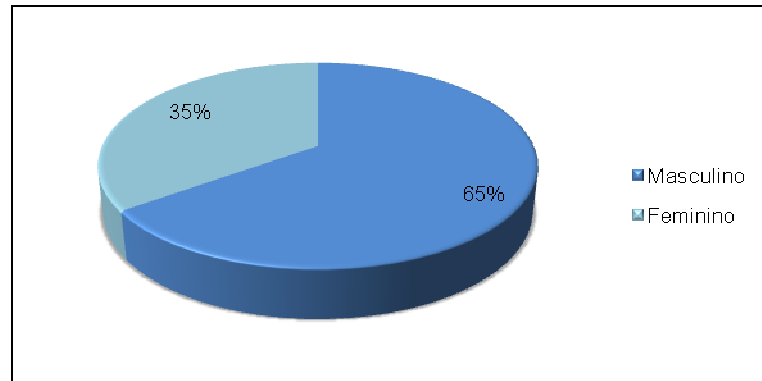
Gráfico 1 – Curso que está vinculado.



Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar o Gráfico 2, que se refere ao gênero dos respondentes é possível identificar que o número de respondentes do gênero masculino (65%) é quase duas vezes maior que os do gênero feminino (35%).

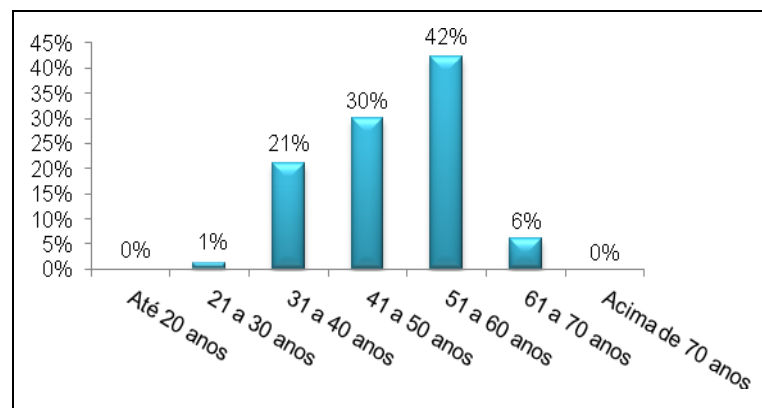
Gráfico 2 – Gênero.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o Gráfico 3, percebe-se que a maioria dos professores estão na faixa de idade dos 51 aos 60 anos (42%), a faixa de idade dos 41 aos 50 anos é composta por 30%, dos 31 aos 40 anos 20%, dos 61 aos 70 anos 6% e apenas 1% dos professores tem idade entre os 21 e os 30 anos, na pesquisa identificou-se que no Centro de Ciências Sociais não têm professores com idade de até 20 anos e nem acima de 70 anos de idade.

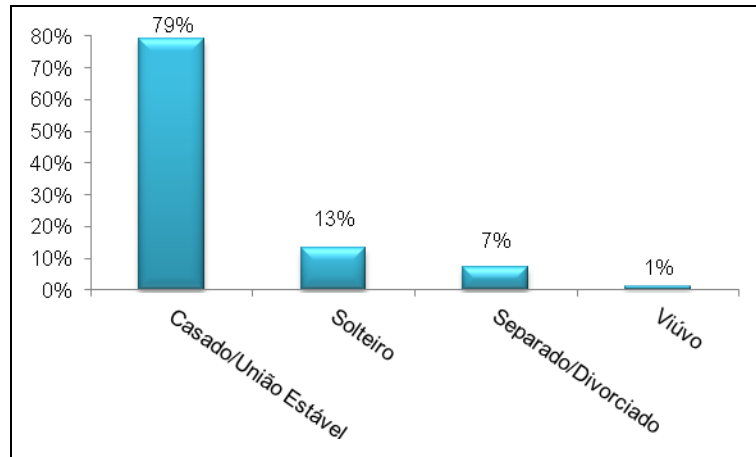
Gráfico 3 – Faixa etária.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados sobre o seu estado civil, é possível verificar através do Gráfico 4, que a grande maioria dos professores se declararam casados ou possuem uma união estável correspondendo a 79% das respostas, 13% responderam ser solteiros, 7% se declararam separados/divorciados e apenas 1% viúvo.

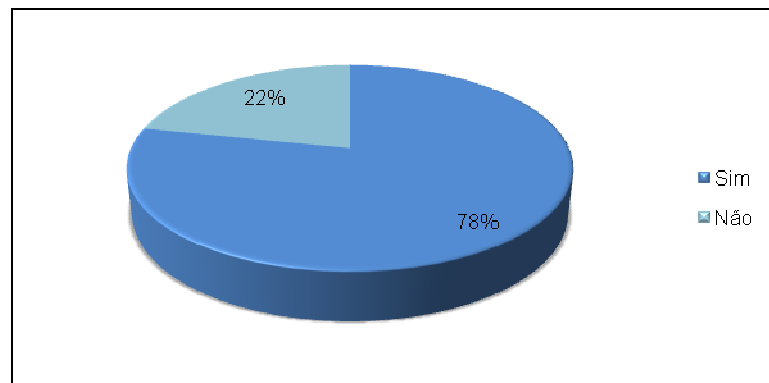
Gráfico 4 – Estado Civil.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme o Gráfico 5, 78% dos respondentes possuem filhos e 22% não os possuem.

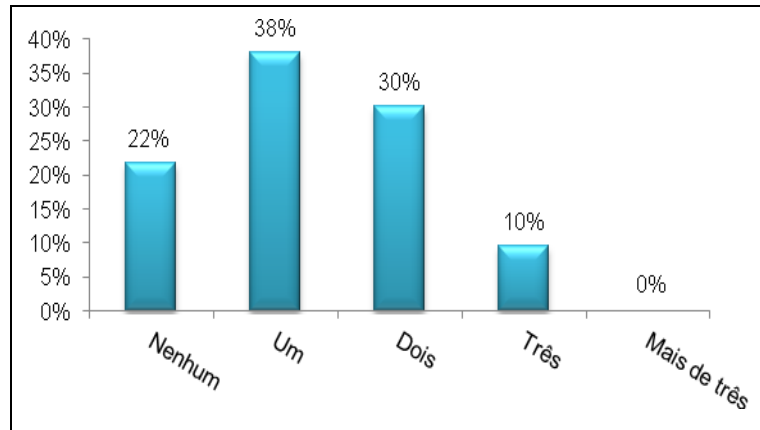
Gráfico 5 – Filhos.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com o Gráfico 6, dos 78% dos professores que responderam terem filhos, 38% tem apenas um, 30% dos professores tem dois filhos, apenas 10% tem três filhos e nenhum dos entrevistados tem mais de três filhos. Desta forma, fica clara a transição na estrutura etária da população brasileira esperada conforme estudo divulgado pelo IBGE (2013). Com um número cada vez menor de nascimentos, o Brasil se encaminha para o envelhecimento da população. Esses dados compõem a projeção da diminuição do número de jovens, o que altera substancialmente a estrutura etária da população e, conseqüentemente, as demandas sociais.

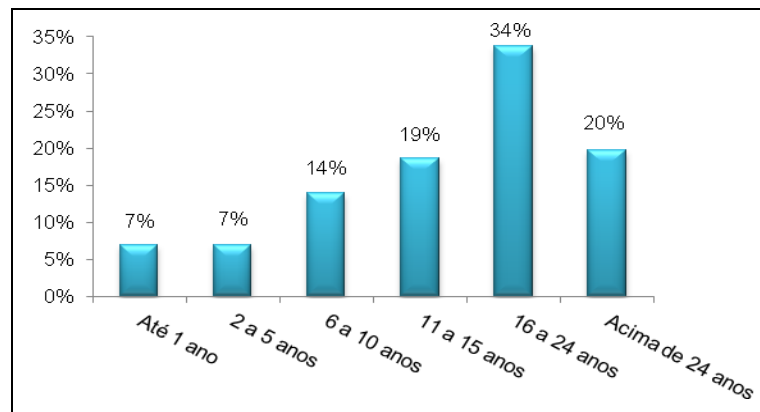
Gráfico 6 – Quantidade de filhos.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com o Gráfico 7, 34% dos filhos dos professores respondentes estão na faixa de idade dos 16 aos 24 anos, 20% possuem idade acima dos 24 anos, 19% estão na faixa etária dos 11 aos 15 anos, 14% na faixa dos 6 aos 10 anos, 7% até 1 ano de idade e também 7% possuem filhos na faixa etária dos 2 aos 5 anos de idade.

Gráfico 7 – Faixa etária dos filhos.



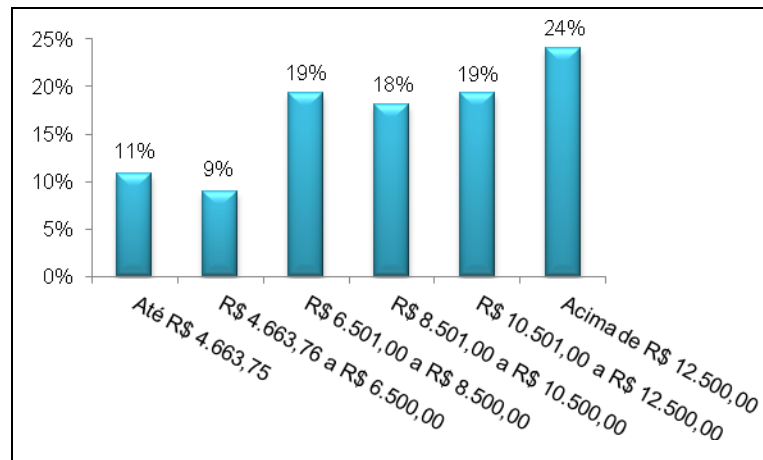
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o Gráfico 8, percebe-se que 11% dos professores recebem até R\$ 4.663,75, 9% recebem de R\$ 4.663,76 a R\$ 6.500,00, com 19% dos respondentes estão os professores com renda de R\$ 6.501,00 a R\$ 8.500,00, 18% dizem receber renda entre R\$ 8.501,00 a R\$ 10.500,00, 19% tem renda de R\$ 10.501,00 a R\$ 12.500,00 e 24% dos professores tem rendimentos acima de R\$ 12.500,00.

Desta forma, pode-se dizer que 80% dos respondentes recebem renda

mensal acima de R\$ 6.501,00 e 20% recebem abaixo desse valor.

Gráfico 8 – Faixa de renda mensal.

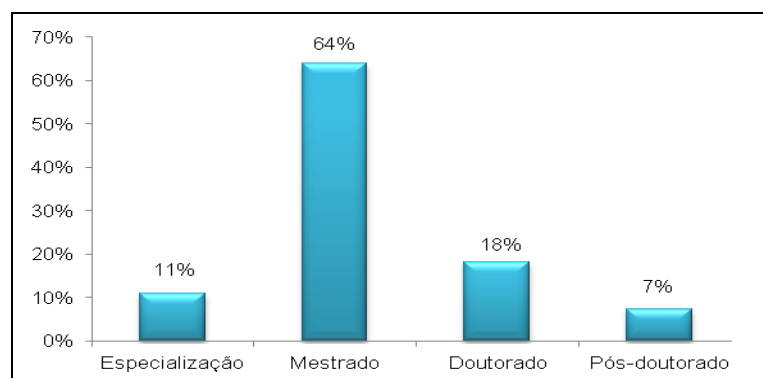


Fonte: Dados da Pesquisa.

O Gráfico 9, demonstra o grau de instrução dos professores entrevistados, sendo mais da metade, 64% dos respondentes mestres, 18% doutores, 11% especialistas e 7% possuem a titulação de pós-doutorado.

Esses dados refletem as exigências do MEC (Ministério da Educação) seguidas pela Universidade de Caxias do Sul, as quais determinam que pelo menos um terço do corpo docente possua titulação acadêmica de mestrado ou doutorado. Ou seja, 33% do corpo docente deve ter titulação *stricto sensu*, entre outras exigências conforme Decreto 5.786, de 24 de maio de 2006, que dispõem sobre os Centros Universitários e dá outras providências, para receber o título de Universidade.

Gráfico 9 – Grau de instrução.

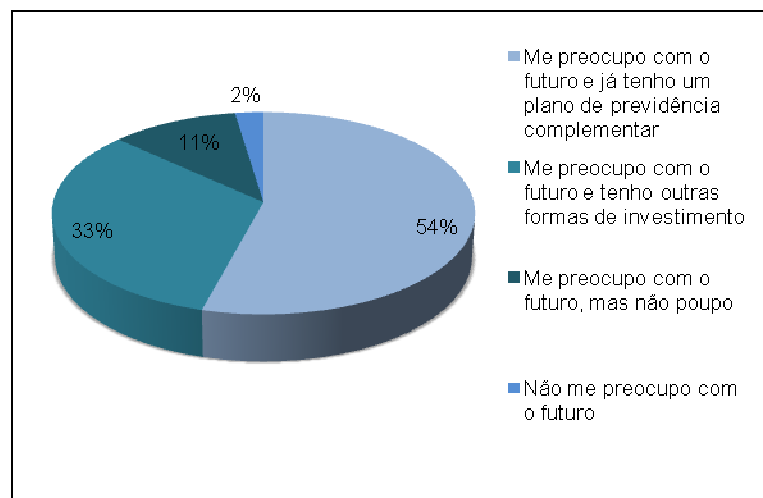


Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme o Gráfico 10, os professores foram questionados quanto a sua preocupação em acumular recursos financeiros para aposentadoria. 54% responderam se preocupar com o futuro e já possuem um plano de previdência complementar e 33% responderam se preocupar com o futuro e possuem outras formas de investimento. O que chama atenção é um percentual significativo, 11% dos professores responderam se preocupar com o futuro, mas não poupar. Alguns dos motivos a que essa resposta pode ser atribuída são a falta de planejamento financeiro ou a maneira imediatista de viver, levando a ter sempre outras prioridades de consumo antes de investir. Outro dado apontado é o fato de 2% dos respondentes se qualificarem como não preocupados com o futuro.

Esses dois últimos públicos presentes na pesquisa, os que responderam se preocupar com o futuro, mas não poupam e os que responderam não se preocuparem com o futuro, chamam atenção, devido ao perfil identificado dos respondentes ser um público composto por adultos, a maioria se encontra na faixa etária dos 31 aos 60 anos de idade, serem casados, possuírem um ou dois filhos, ter renda superior a R\$ 6.501,00 e ser uma amostra composta por professores, de nível de instrução elevado, quase na totalidade mestres ou doutores. Diante do exposto, pelo público pesquisado, nasce uma expectativa do pesquisador que esses respondentes tenham uma percepção maior quanto à incerteza do futuro financeiro de cada indivíduo, e que desta forma ocorra a preocupação e a economia para o futuro.

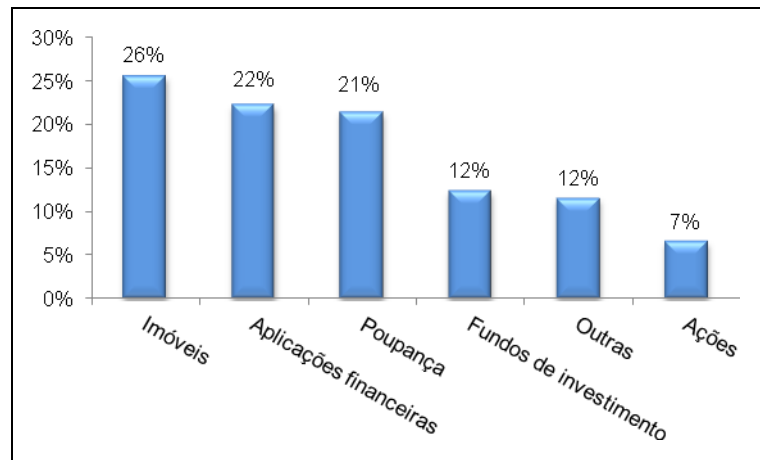
Gráfico 10 – Se preocupa em acumular recursos financeiros para aposentadoria.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com o Gráfico 11, aos professores que possuem outras formas de investimento, foram questionados sobre quais seriam elas. Imóveis foi a alternativa que 26% dos respondentes apontaram como forma de investimento, 22% dizem ter aplicações financeiras, 21% dizem ter como forma de investimento a poupança, 12% fundos de investimentos, também 12% dos professores responderam ter outras formas de investimento não listadas na questão e apenas 7% tem ações como forma de investimento.

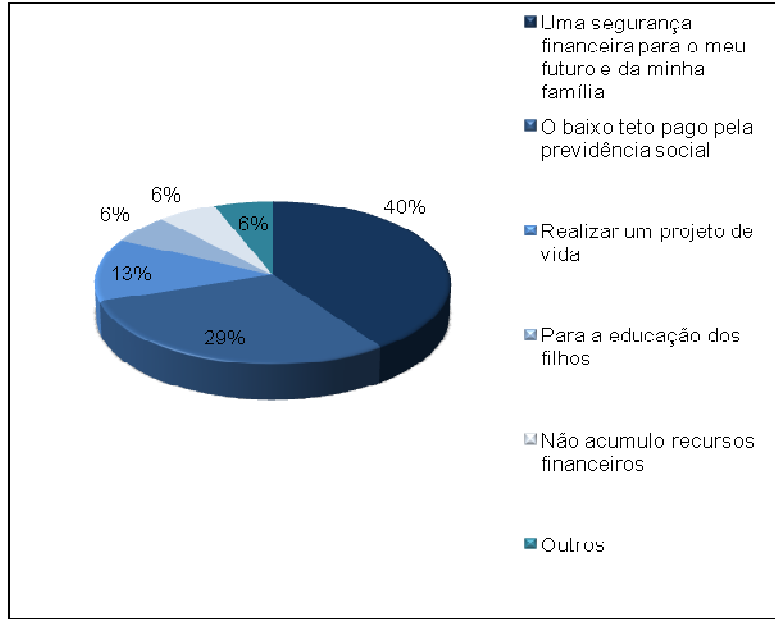
Gráfico 11 – Outras formas de investimento.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o Gráfico 12, percebe-se que para 40% dos professores o motivo para acumular recurso financeiro está relacionado a ter uma reserva financeira destinada a eventualidades ou ainda como segurança financeira para seu futuro e de sua família, 29% apontaram o baixo teto pago pela previdência social, estes acumulam recursos financeiros pensando na aposentadoria, para 13% o motivo é a realização de um projeto de vida, para 6% dos respondentes a educação dos filhos pesa como motivo para acumular reservas financeiras, 6% não acumulam recursos financeiros, este percentual é composto pelos que responderam, não me preocupo com o futuro ou me preocupo com o futuro, mas não poupo demonstrados no Gráfico 10 e 6% dizem ter outros motivos para acumular recursos financeiros.

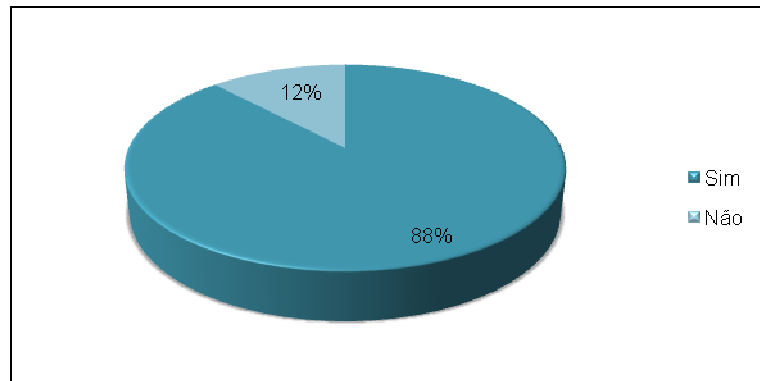
Gráfico 12 – Motivos que o levam a acumular recursos financeiros.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme o Gráfico 13, quando questionados sobre ter conhecimento sobre previdência complementar e seu funcionamento, 88% responderam sim e apenas 12% responderam não ter conhecimento sobre previdência complementar e seu funcionamento.

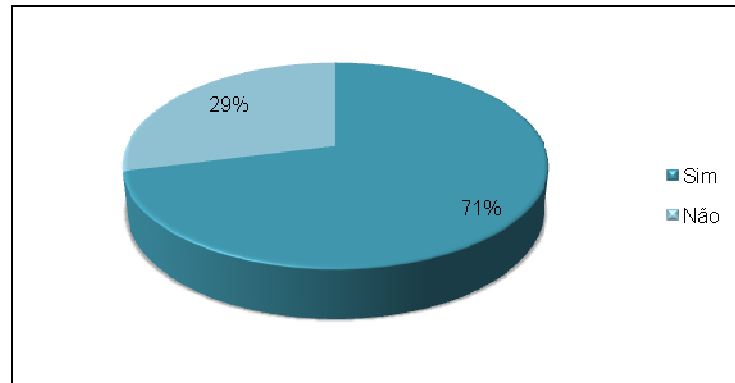
Gráfico 13 – Possui conhecimento sobre previdência complementar e seu funcionamento.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De acordo com o Gráfico 14, 71% dos respondentes afirmam ter um plano de previdência complementar, e 29% dizem não ter um plano de previdência complementar.

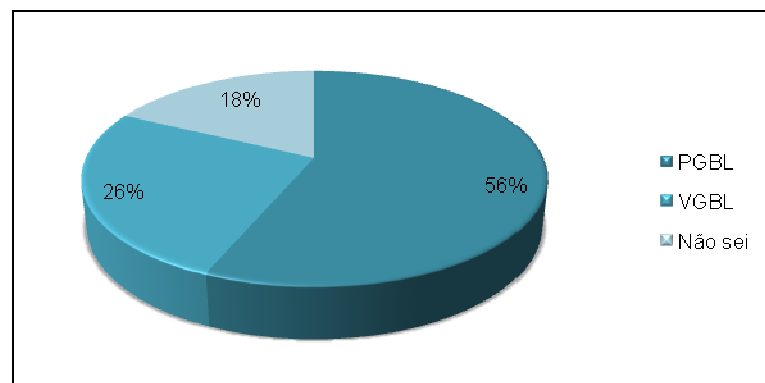
Gráfico 14 – Possui um plano de previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Conforme o Gráfico 15, quando questionado aos professores sobre qual a modalidade de plano que atualmente possuem, 56% responderam ter um plano PGBL. Esse percentual expressivo pode ser atribuído ao fato desta modalidade de plano ter benefício fiscal, podendo ser deduzido da base de cálculo do imposto de renda da pessoa física. O plano VGBL foi respondido por 26% dos professores que possuem plano de previdência complementar. O que chama atenção é que 18% dos professores não souberam responder a qual modalidade o seu plano de previdência complementar pertence, podendo nesse caso estar deixando de usufruir dos benefícios que seu plano possui e também dos fiscais.

Gráfico 15 – Qual modalidade de plano possui.

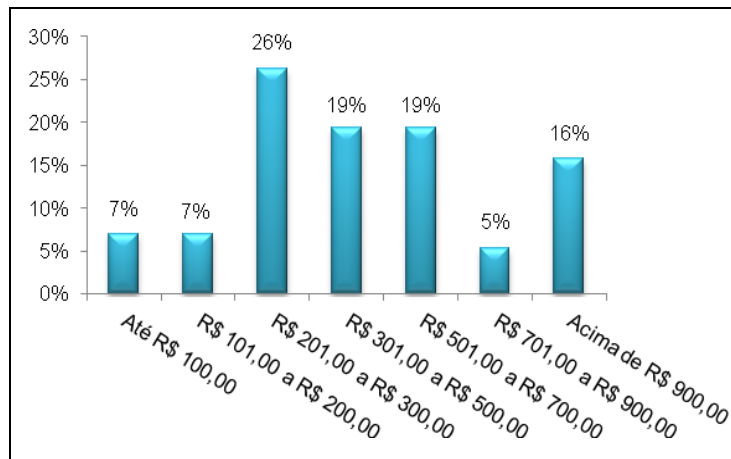


Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o Gráfico 16, que representa quanto mensalmente os respondentes investem em previdência complementar, percebe-se que 26% dos professores depositam de R\$ 201,00 a R\$ 300,00 em planos de previdência complementar, 19% investem de R\$ 301,00 a R\$ 500,00, também 19% investem de R\$ 501,00 a R\$ 700,00, 16% responderam depositar acima de R\$ 900,00. Apenas

7% dizem depositar até R\$ 100,00, o mesmo percentual (7%) é atribuído àqueles que investem em previdência complementar na faixa de R\$ 101,00 a R\$ 200,00 e 5% dizem investir de R\$ 701,00 a R\$ 900,00.

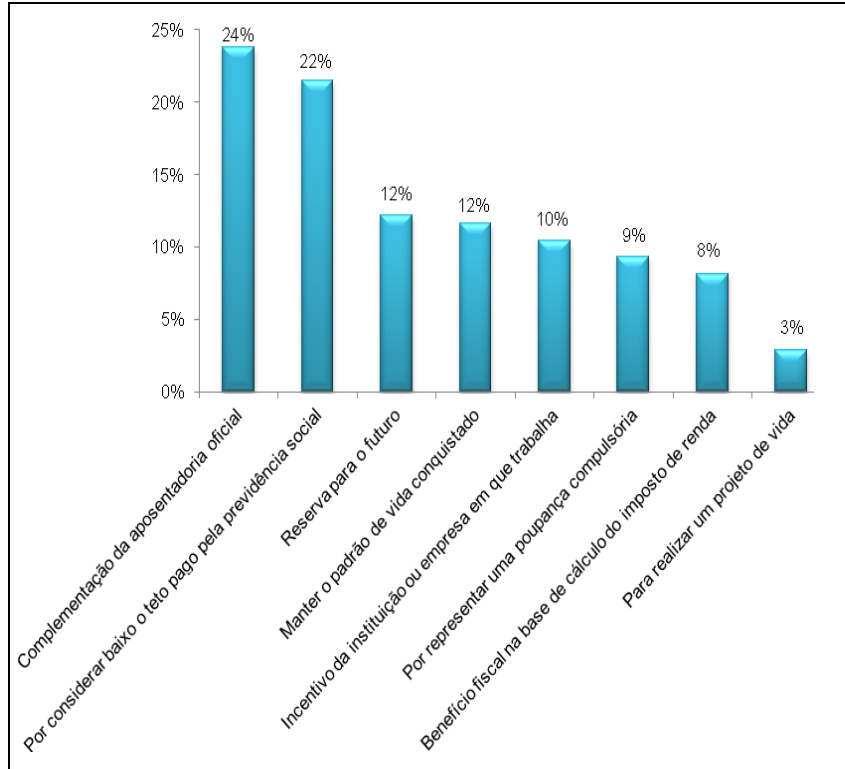
Gráfico 16 – Quanto mensalmente investe em previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados, conforme o Gráfico 17, sobre quais os motivos que os levaram a aderir a um plano de previdência complementar, a maioria aponta como motivo a complementação da aposentadoria oficial (24%), 22% por considerar baixo o teto pago pela previdência social, 12% dos professores responderam como motivo ter uma reserva para o futuro, para 12% manter o padrão de vida conquistado é um dos motivos, 10% atribuem ao fato de a instituição em que trabalham oferecer incentivo para adesão, no caso da UCS a instituição contribui com um percentual de acordo com os cálculos atuarias individuais para cada funcionário. Para 9% o que os levou a aderir foi o fato da previdência complementar representar uma poupança compulsória, apenas para 8% o benefício fiscal na base de cálculo do imposto de renda representa um motivo para adesão e para uma minoria 3% responderam ter como motivo realizar um projeto de vida.

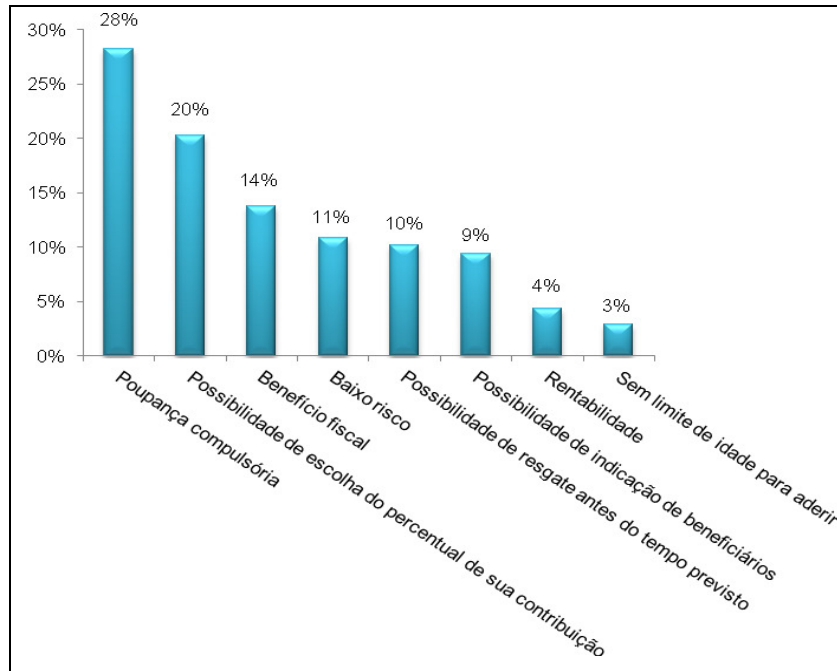
Gráfico 17 – Motivos que o levaram a aderir um plano de previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

A poupança compulsória representou a principal vantagem, sendo escolhida por 28% dos respondentes. Conforme o Gráfico 18, a possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição foi escolhida por 20% dos respondentes. Para 14% a vantagem é o benefício fiscal, 11% dos respondentes apontaram o baixo risco, representando assim um público mais conservador em termos de aplicação do dinheiro, para 10% a possibilidade de resgate antes do tempo previsto é uma das vantagens, para 9% é a possibilidade de indicação de beneficiários, 4% apontam a rentabilidade como vantagem e 3% tem como vantagem o fato de não ter limite de idade para aderir.

Gráfico 18 – Vantagens dos planos de previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados sobre outras vantagens, obtiveram-se como respostas os dados apresentados no Quadro 5.

Quadro 5 – Outras vantagens.

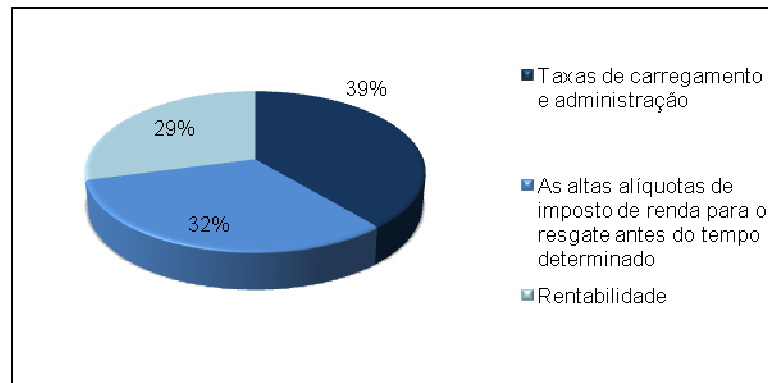
Número de respondentes	Vantagens
1	É necessário avaliar se é vantajoso ou não. Dependendo do caso é, porém, em outros não.
1	Não identifico vantagens.
1	Participação da empresa.
1	Recurso financeiro disponível fora do inventário.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados, conforme o Gráfico 19, sobre quais desvantagens identificam nos plano de previdência complementar, 39% dos respondentes apontam as taxas de carregamento e de administração como desvantagens. Para 32% as altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado podem ser consideradas desvantagens. Por ser considerado um investimento de longo prazo, a alíquota de IR aplicado no momento do resgate é determinada de acordo com o tempo em que o dinheiro ficou investido, podendo variar de 35%, para

prazo de acumulação de até dois anos, e reduzindo até 10% após dez anos de acumulação. Para 29% a rentabilidade é uma desvantagem.

Gráfico 19 – Desvantagens dos planos de previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados sobre outras desvantagens, obtiveram-se como respostas os dados apresentados no Quadro 6.

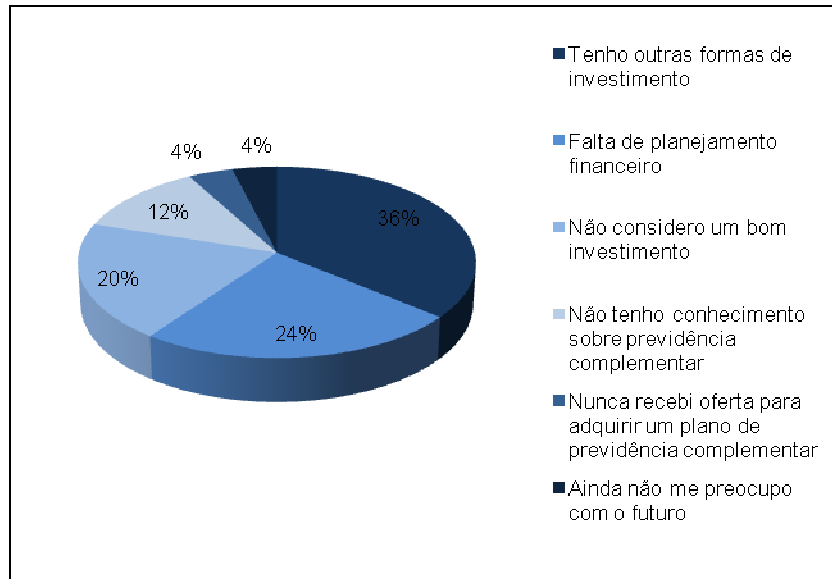
Quadro 6 – Outras desvantagens.

Número de respondentes	Desvantagens
1	A mesma aplicação no mercado renderia mais.
1	Não examinei os problemas em detalhe.
1	Falta de credibilidade.
1	Tributação mesmo após 10 anos.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Aos professores que não possuem um plano de previdência complementar questionou-se, conforme o Gráfico 20, o motivo de não ter um plano de previdência complementar. Ter outras formas de investimento representou 36% das respostas, a falta de planejamento financeiro 24% dos respondentes, 20% dos professores não possuem um plano por considerar que a previdência complementar não é um bom investimento. Para 12% atribuem a falta de conhecimento sobre previdência complementar, 4% dizem nunca terem recebido oferta para aderir um plano de previdência complementar e os outros 4% dos respondentes atribuem ao fato de não se preocupar com o futuro.

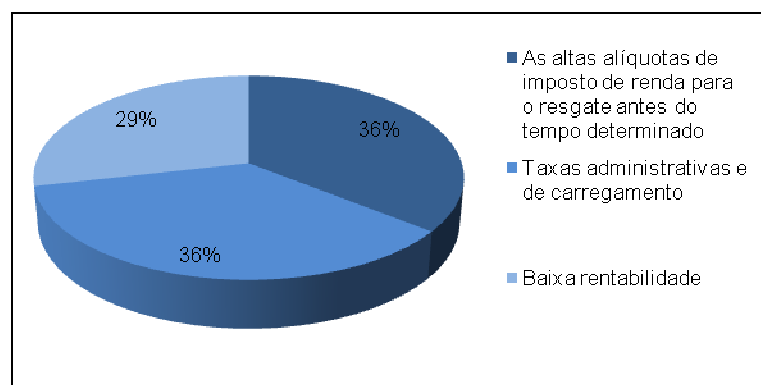
Gráfico 20 – Por que você não tem um plano de previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Aos respondentes que não consideram a previdência complementar um bom investimento questionou-se, conforme o Gráfico 21, quais os motivos que levam a essa consideração. Para 36% dos respondentes o motivo concentra-se nas altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado, 36% apontam as taxas administrativas e de carregamento e 29% a baixa rentabilidade.

Gráfico 21 – Quais motivos o levam a não considerar a previdência complementar um bom investimento.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao serem questionados sobre outros motivos que os levam a não considerar a previdência complementar um bom investimento obteve-se como respostas os dados apresentados no Quadro 7.

Quadro 7 – Outros motivos que o levam a não considerar a previdência complementar um bom investimento.

Número de respondentes	Motivo
1	Risco.

Fonte: Dados da Pesquisa.

A seguir, para evidenciar alguns dados relevantes e concluir algumas relações entre as respostas obtidas, inicia-se o cruzamento de dados de algumas questões, sendo necessário agrupar os dados em classes e calcular as frequências esperadas sob o modelo normal, para aplicação do teste *qui-quadrado*, identificando assim em quais variáveis ocorre relação significativa e quais não ocorre.

Ao analisar o Gráfico 22, percebe-se a incidência maior de respondentes que tem um plano de previdência complementar, entre os com as faixas salariais mais elevadas. Na medida em que as faixas de renda diminuem, o percentual de respondentes com plano de previdência complementar também diminui, se igualando aos que não tem plano de previdência complementar.

Entre os respondentes que recebem renda até R\$ 4.663,75, 56% tem plano de previdência complementar e 44% não tem um plano de previdência complementar. Dos que recebem entre R\$ 4.663,76 a R\$ 6.500,00, 43% tem um plano de previdência complementar e 57% não tem um plano de previdência complementar.

Entre os que pertencem à faixa salarial dos R\$ 6.501,00 a R\$ 8.500,00, 50% têm um plano de previdência complementar e 50% não possuem.

Dos respondentes que se encontram na faixa de renda mensal de R\$ 8.501,00 a 10.500,00 93% dos respondentes têm um plano de previdência complementar e apenas 7% não aderiram.

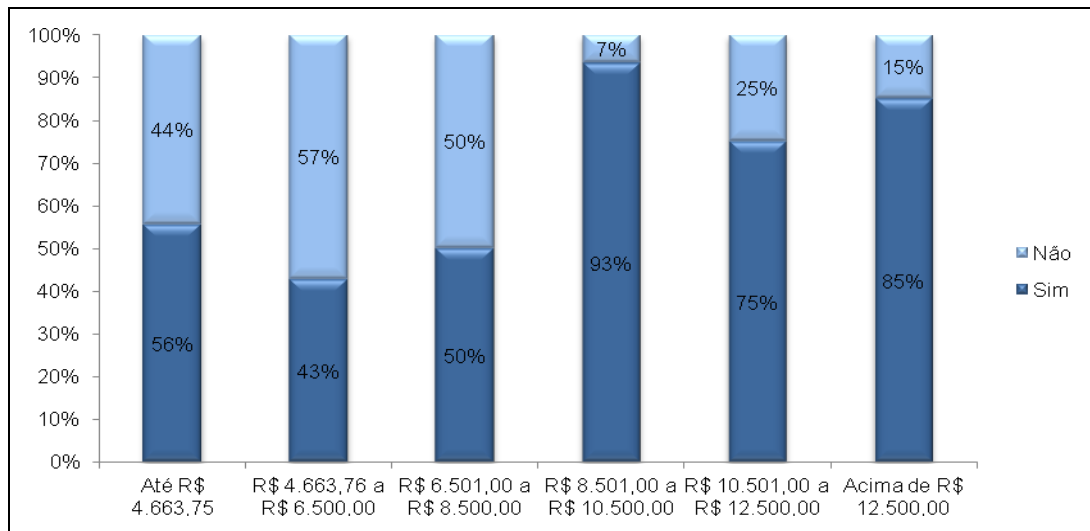
Entre os que recebem renda de R\$ 10.501,00 a R\$ 12.500,00, 75% já aderiram a um plano de previdência, enquanto 25% dos respondentes ainda não tem um plano de previdência complementar.

Dos respondentes que recebem mensalmente mais de R\$ 12.500,00, 85% tem um plano de previdência complementar e apenas 15% não tem.

Ao aplicar o teste *qui-quadrado* nessa questão obteve-se como resultado $P = 0,02$. Portanto, pode-se concluir que há relação entre as variáveis, faixa de renda

mensal e a quantidade de respondentes que optam por aderir a um plano de previdência complementar.

Gráfico 22 – Faixa de renda x Ter um plano de previdência complementar.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar a Tabela 1, que cruza o gênero com o fato de ter ou não ter um plano de previdência complementar, percebe-se que apesar da amostra ser composta em sua maioria por homens, são as mulheres quem mais possuem plano de previdência complementar, entre os que possuem plano 83% são do gênero feminino e 65% do gênero masculino, entre os que não possuem plano de previdência complementar 17% são do gênero feminino e 35% do gênero masculino.

Tabela 1 – Gênero x Ter plano de previdência complementar

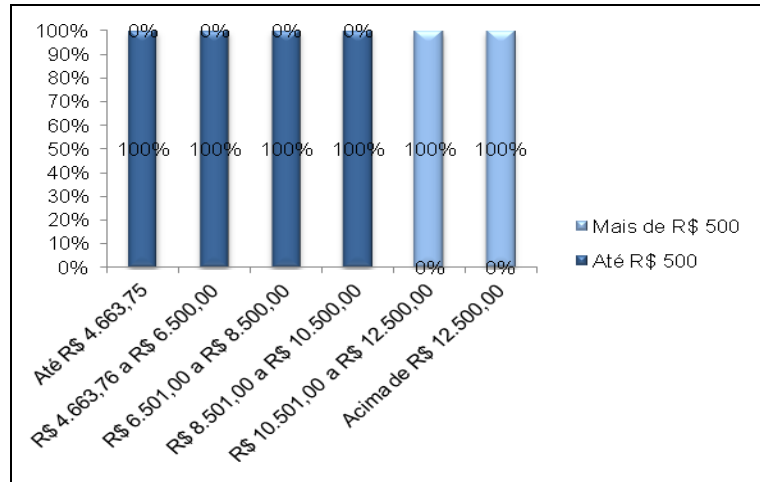
Gênero	Possui plano		Total
	Sim	Não	
Feminino	83%	17%	100%
Masculino	65%	35%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o Gráfico 23, que trata da relação entre a faixa de renda e o percentual investido dos professores que tem plano de previdência complementar, observa-se que os professores que investem mais de R\$ 500,00 mensalmente são os que recebem salários superiores a R\$ 10.501,00 e os que recebem abaixo desse valor investem até R\$ 500,00.

Aplicando o teste *qui-quadrado* nessa questão obteve-se como resultado **$P = 0,00$** . Concluindo-se que há relação entre as variáveis, faixa de renda mensal e a quantidade investida.

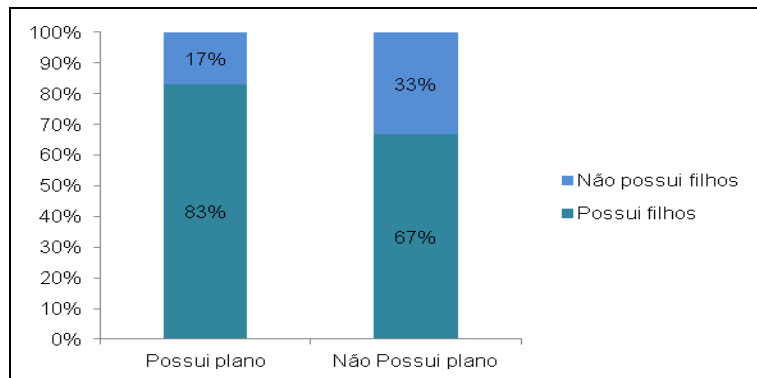
Gráfico 23 – Faixa de renda x Quantidade investida.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao cruzar os dados, conforme o Gráfico 24, dos respondentes das questões em que foram questionados se possuíam plano de previdência complementar e se tinham filhos, verificou-se que estatisticamente que não há relação significativa entre as duas variáveis, já que neste teste obteve-se **$P = 0,101$** . Dos que possuem plano de previdência complementar, 83% tem filhos e 17% não tem filhos. Entre os respondentes que não possuem plano de previdência complementar 67% tem filhos e 33% não tem filhos. Nas duas hipóteses, respondentes com filhos e respondentes sem filhos, apresentam um percentual maior de professores que tem plano de previdência complementar.

Gráfico 24 – Possuir plano de previdência complementar x Possuir filhos.



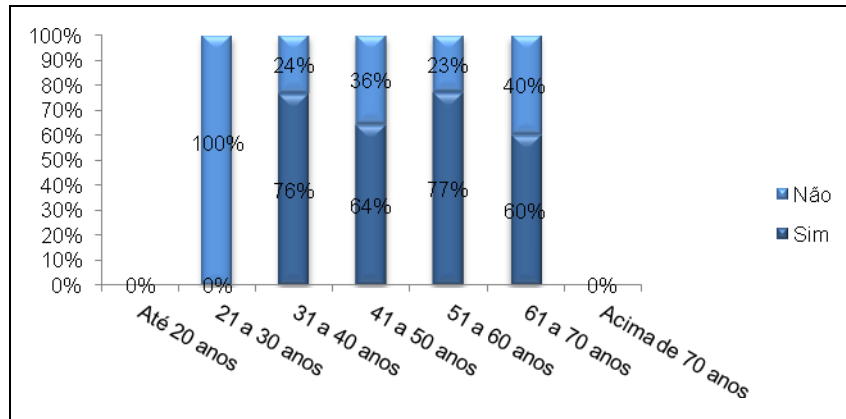
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao cruzar os dados, conforme o Gráfico 25, dos respondentes das questões em que foram questionados se possuíam plano de previdência complementar e a faixa de idade a qual pertencem, verificou-se que estatisticamente não há relação significativa entre as duas variáveis, já que neste teste obteve-se $P = 0,375$. Com faixa etária até os 20 anos não tiveram respondentes, da faixa de idade dos 21 a 30 anos 100% dos respondentes não possuem plano de previdência complementar. Da faixa de idade dos 31 a 40 anos, 76% possuem plano de previdência complementar enquanto 24% não têm. Dos 41 a 50 anos de idade, 64% têm plano de previdência complementar e 36% não. Entre os 51 e 60 anos, 77% possuem plano e 23% não possui plano de previdência complementar. Dos 61 a 70 anos, 60% dos que pertencem a essa faixa de idade têm plano de previdência complementar enquanto 40% não possuem. Acima dos 70 anos de idade não tiveram respondentes. Apesar de ficar claro um número maior de respondentes com plano de previdência complementar entre as faixas de idade mais elevadas, estatisticamente através do teste *qui-quadrado* concluiu-se não haver relação entre as variáveis cruzadas.

Com relação à faixa etária, chama atenção os respondentes que quando questionados se tinham preocupação em acumular recursos financeiros para aposentadoria, responderam não se preocupar com o futuro ou disseram se preocupar com o futuro, mas não poupar, pertencerem em sua maioria às faixas de idade dos 41 aos 60 anos de idade.

Apesar de culturalmente ter-se a ideia de que na medida em que a idade avança as preocupações com o momento da aposentadoria aumentam e a consciência de ter recursos financeiros acumulados para o futuro está mais presente, a amostra investigada não demonstra essa conclusão. Isso representa que o mercado de previdência complementar está em constante elevação, sendo uma preocupação que no passado não se tinha tão presente no dia a dia. Essa visão de um futuro financeiro dependendo cada vez mais de si próprio para sobreviver é reflexo das mudanças previdenciárias ocorridas nas últimas décadas, como por exemplo, a criação do fator previdenciário através da Lei 9.876, de 26 de novembro de 1999.

Gráfico 25 – Possuir plano de previdência complementar x Faixa etária.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao cruzar os motivos apontados pelos professores para acumular recursos financeiros de acordo com a sua faixa salarial, conforme a Tabela 2, conclui-se que o baixo teto pago pela previdência social, foi apontado com mais frequência entre os que recebem salários acima de R\$ 6.501,00. Realizar um projeto de vida não foi indicado pelos que recebem renda até R\$ 6.500,00. Para os que recebem acima de R\$ 6.500,00 esta variável foi apontada com maior frequência, chegando a 58% dos respondentes que recebem salários acima de R\$ 10.501,00.

Para a educação dos filhos, só foi apontado pelas faixas de renda R\$ 6.501,00 a R\$ 8.500,00 com 13% dos respondentes, com 50% de incidência entre os que recebem R\$ 10.501,00 a R\$ 12.500,00 e por 38% dos que recebem acima de R\$ 12.500,00.

Segurança financeira para o futuro e da família, foi apontada como alternativa em todas as faixas de renda, tendo maior incidência entre os que recebem acima de R\$ 10.501,00 com 51% das respostas.

Entre os que não acumulam recursos financeiros, estão os que recebem renda inferior a R\$ 8.500,00, estes representam 88% dos respondentes, e os que recebem renda superior a R\$ 12.500,00 representam 13%. Outros motivos foram indicados pelos que recebem até R\$ 4.663,75 por 13%; entre os que recebem R\$ 6.501,00 a R\$ 10.500,00 representaram 50% e os 38% dos que dizem ter outros motivos para acumular recursos financeiros recebem acima de R\$ 10.501,00.

Após a análise deste cruzamento de dados, chama à atenção a relação existente entre receber rendas menores e ter menos motivos para acumular recursos financeiros, representando um percentual significativo da população que não

acumula recursos financeiros. Já entre os que recebem renda mais elevada quase em sua totalidade acumulam recursos financeiros.

Tabela 2 – Motivos para acumular recursos financeiros x Faixa de renda mensal.

Motivos para acumular recursos financeiros	Faixa de renda mensal					
	Até R\$ 4.663,75	R\$ 4.663,76 a R\$ 6.500,00	R\$ 6.501,00 a R\$ 8.500,00	R\$ 8.501,00 a R\$ 10.500,00	R\$ 10.501,00 a R\$ 12.500,00	Acima de R\$ 12.500,00
O baixo teto pago pela previdência social	5%	5%	15%	15%	30%	30%
Realizar um projeto de vida	0%	0%	18%	24%	29%	29%
Para a educação dos filhos	0%	0%	13%	0%	50%	38%
Uma segurança financeira para o meu futuro e da minha família	9%	5%	16%	16%	22%	31%
Não acumulo recursos financeiros	25%	25%	38%	0%	0%	13%
Outros	13%	0%	25%	25%	13%	25%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o cruzamento das questões 8, que aborda a preocupação em acumular recursos para aposentadoria, com a questão 18 que questiona por que o respondente não tem um plano de previdência complementar, obtiveram-se como resultados os dados demonstrados conforme a Tabela 3.

Entre os que responderam não acumular recursos financeiros, 50% atribuíram ao fato de não se preocupar com o futuro e 50% dos respondentes atribuíram a falta de planejamento financeiro.

Os que responderam se preocupar com o futuro, mas não poupar, apontaram como motivo para não terem um plano de previdência complementar, a falta de conhecimento (17%). Chama atenção 83% ter atribuído à falta de planejamento financeiro o fato de não terem um plano de previdência complementar.

Aos que responderam se preocupar com o futuro e já ter um plano de previdência complementar, não se aplicou a questão 18.

Para os que dizem se preocupar com o futuro e ter outras formas de investimento, o fato de não ter um plano de previdência complementar, para 12% foi atribuído a falta de conhecimento, 6% apontaram como motivo nunca terem recebido oferta para aderir a um plano de previdência complementar, 53% possuem outras

formas de investimento, 29% não consideram a previdência complementar um bom investimento.

Portanto, entre os que não investem ou não tem plano de previdência complementar, atribui-se com mais frequência os fatos de ainda não se preocuparem com o futuro e a falta de planejamento financeiro. Já entre os que têm algum tipo de investimento, não ter um plano de previdência complementar, atribui-se em sua maioria ao fato de ter outras formas de investimento e por não considerarem um bom investimento.

Tabela 3 – Preocupa-se em acumular recursos para aposentadoria x Motivo por não terem um plano de previdência complementar.

Por que você não tem um plano de previdência complementar	Você se preocupa em acumular recursos para aposentadoria			
	Não me preocupo com o futuro	Me preocupo com o futuro, mas não poupo	Me preocupo com o futuro e já tenho um plano de previdência complementar	Me preocupo com o futuro e tenho outras formas de investimento
Não tenho conhecimento sobre previdência complementar	0%	17%	0%	12%
Nunca recebi oferta para adquirir um plano de previdência complementar	0%	0%	0%	6%
Ainda não me preocupo com o futuro	50%	0%	0%	0%
Falta de planejamento financeiro	50%	83%	0%	0%
Tenho outras formas de investimento	0%	0%	0%	53%
Não considero um bom investimento	0%	0%	0%	29%
Total	100%	100%	0%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Analisando o cruzamento das respostas obtidas, conforme a Tabela 4, quando questionados se os respondentes tinham conhecimento sobre previdência complementar, e quais as vantagens identificavam nos planos de previdência complementar, independente de ter ou não um plano entre os que dizem ter conhecimento as vantagens mais indicadas foram: poupança compulsória com 27%, possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição com 21%, benefício fiscal com 15% e o baixo risco com 11%. Foi apontada ainda a possibilidade de indicação de beneficiários com 10% de incidência, a possibilidade de resgate antes

do tempo previsto com 10%, a rentabilidade representou 5% e o fato de não ter limite de idade para aderir 3%.

Entre os que dizem não ter conhecimento sobre previdência complementar, a poupança compulsória foi indicada como uma vantagem para 57% dos respondentes, a possibilidade de resgate antes do tempo previsto 14%, o baixo risco 14% e a possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição foi indicado por 14% dos respondentes.

Tabela 4 – Vantagens dos planos de previdência complementar x Ter conhecimento sobre previdência complementar.

Vantagens	Conhecimento	
	Sim	Não
Rentabilidade	5%	0%
Benefício fiscal	15%	0%
Poupança compulsória	27%	57%
Possibilidade de indicação de beneficiários	10%	0%
Possibilidade de resgate antes do tempo previsto	10%	14%
Baixo risco	11%	14%
Possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição	21%	14%
Sem limite de idade para aderir	3%	0%
Total	100%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Analisando o cruzamento das respostas obtidas, conforme a Tabela 5, quando questionados sobre ter conhecimento sobre previdência complementar, e as desvantagens identificadas nos planos, independente de possuir ou não, entre os respondentes que dizem ter conhecimento, as taxas de carregamento e administração foram apontadas como uma desvantagem por 38%, as altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antecipado foi indicado por 32% e a baixa rentabilidade por 30%.

Já para os que dizem não ter conhecimento sobre previdência complementar, as taxas de carregamento e administração apareceram com 44% de frequência, as altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado foram indicadas por 33% e a rentabilidade para 22% dos respondentes.

Tabela 5 – Desvantagens dos planos de previdência complementar x Ter conhecimento sobre previdência complementar

Desvantagem	Conhecimento	
	Sim	Não
Rentabilidade	30%	22%
Taxas de carregamento e administração	38%	44%
As altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado	32%	33%
Total	100%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o cruzamento das respostas obtidas quando questionados sobre as vantagens identificadas nos planos de previdência complementar e se tinham ou não um plano de previdência, de acordo com a Tabela 6, entre os que dizem ter um plano de previdência complementar apontaram como vantagem o fato de ser uma poupança compulsória 28% dos respondentes, para 20% a alternativa escolhida foi a possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição, para 14% o benefício fiscal, 11% indicaram a possibilidade de resgate antes do tempo previsto, o baixo risco foi indicado por 11%, a possibilidade de indicação de beneficiários para 10%, a rentabilidade para 5% e o fato de não ter limite de idade para aderir com 2% de frequência.

Entre os que dizem não possuir um plano de previdência complementar, as principais vantagens apontadas foram: poupança compulsória para 38% dos respondentes, a possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição para 25%, o benefício fiscal 13%, o fato de não ter limite de idade para aderir 13% e o baixo risco para 13% dos respondentes.

Tabela 6 – Vantagens dos planos de previdência complementar x Ter um plano de previdência complementar.

Vantagens	Possui plano	
	Sim	Não
Rentabilidade	5%	0%
Benefício fiscal	14%	13%
Poupança compulsória	28%	38%
Possibilidade de indicação de beneficiários	10%	0%
Possibilidade de resgate antes do tempo previsto	11%	0%
Baixo risco	11%	13%
Possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição	20%	25%
Sem limite de idade para aderir	2%	13%
Total	100%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar o cruzamento das respostas obtidas quando questionados sobre as desvantagens identificadas nos planos de previdência complementar e se tinham ou não um plano, de acordo com a Tabela 7, entre os que dizem ter um plano de previdência complementar apontaram como desvantagens as taxas de carregamento e administração 38%, as altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado 32% e a rentabilidade para 30% dos respondentes.

Já para os que dizem não ter um plano de previdência complementar, as taxas de carregamento e administração foram indicadas por 50% dos respondentes, as altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado para 30% e a baixa rentabilidade para 20% dos respondentes. Essas desvantagens contribuem de forma decisiva e representam os que responderam ao questionamento apresentado no Gráfico 20, que não tinham um plano de previdência complementar por terem outros investimentos.

Tabela 7 – Desvantagens dos planos de previdência complementar x Ter um plano de previdência complementar.

Desvantagens	Possui plano	
	Sim	Não
Rentabilidade	30%	20%
Taxas de carregamento e administração	38%	50%
As altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado	32%	30%
Total	100%	100%

Fonte: Dados da Pesquisa.

As questões que compunham o questionário e suas devidas respostas foram todas analisadas neste capítulo e conforme apresentado pode-se fazer cruzamentos entre as mesmas no sentido de verificar a coerência das respostas e o relacionamento das mesmas com variáveis de gênero, idade, filhos, entre outras.

No próximo capítulo apresentam-se as conclusões do estudo com base nos dados coletados e tratados.

4 CONCLUSÃO

O envelhecimento da população e a diminuição no número de jovens alteram substancialmente a estrutura etária da população e, conseqüentemente, as demandas sociais. Quando há menos crianças, tem-se menos procura por vagas em escolas, por vacinação e por todos os serviços que são ofertados para a população dessa idade. Aumenta a atenção para os idosos, com políticas voltadas para a saúde, assistência social e previdência social.

Porém, o que se vê é a previdência social restringindo cada vez mais seus benefícios, através de medidas legais que cortam ou adiam os benefícios previdenciários. De acordo com a Brasilprev (2014), quanto maior o salário imediatamente anterior à aposentadoria, maior a defasagem salarial.

Para Dessen (2013), o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) proporciona uma redução salarial relativamente confortável, para os que contribuem até o teto máximo, já para os que ganham acima do teto do INSS essa redução é mais significativa.

Para contornar esse cenário, investir se torna quase uma obrigação para quem quer chegar à aposentadoria com uma renda razoável. Nesse contexto, surgem as previdências complementares, que apesar de já estarem no mercado há algumas décadas, se demonstram ainda pouco conhecidas.

Como o próprio nome sugere, as previdências complementares são reservas que podem ser usadas tanto para complementar a renda recebida quanto para realizar um projeto de vida. Na previdência social, todos contribuem para fomentar a renda daqueles que irão se aposentar, é o chamado regime de repartição simples. Já na previdência complementar, a formação da reserva é individual, cada um recebe o que acumulou ao longo do período de contribuição.

A pesquisa deste trabalho buscou responder a seguinte questão: Quais os fatores que levam os professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul (UCS) a aderirem a um plano de previdência complementar?

O questionário foi aplicado e tabulado através do *Google Docs*, sendo possível a comparação dos dados como um todo, filtrar as respostas e compará-las, e a aplicação dos testes *qui-quadrado* através do sistema SPSS.

Decorridas as etapas de fundamentação teórica, elaboração e aplicação dos questionários à amostra e a posterior interpretação dos dados coletados, constatou-se o cumprimento do objetivo central do estudo.

Através da análise de dados da pesquisa foi possível perceber que as perspectivas que levam a decisão de obtenção de um plano de previdência complementar, são a complementação da aposentadoria oficial, o baixo teto pago pela previdência social, ter uma reserva para o futuro e manter o padrão de vida conquistado ficando claro que na decisão de obtenção de um plano de previdência complementar a preocupação é com o momento da aposentadoria.

Entre os que não possuem plano de previdência complementar, atribuem este fato, a ter outras formas de investimento, sendo elas, imóveis (26%), aplicações financeiras (22%), poupança (21%), fundos de investimento (12%), outro (12%) e ações (7%). Outros fatores apontados como principais motivos para não ter um plano de previdência são a falta de planejamento financeiro e por não considerar a previdência complementar um bom investimento por concentrarem-se nas altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antecipado (36%), as taxas administrativas e de carregamento (36%) e a baixa rentabilidade (29%). Desta forma, pode-se concluir que se houvesse um incentivo por parte da legislação reduzindo as alíquotas de IR e se as administradoras reduzissem as taxas administrativas e de carregamento a previdência complementar poderia absorver ainda mais investidores.

Uma vantagem exclusiva da previdência complementar é ser uma poupança compulsória, o que fez com que esta fosse indicada como a principal vantagem entre os que possuem um plano de previdência complementar (28%), uma vez que ameniza a falta de planejamento financeiro e o consumo imediatista, seguido da possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição (20%) e o benefício fiscal na base de cálculo do imposto de renda (14%).

Para os que possuem um plano de previdência complementar, as desvantagens apontadas foram as taxas de carregamento e administração (38%), as altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado (32%) e a rentabilidade para (30%).

Fator que se apresenta diretamente ligado à adesão por um plano de previdência complementar é a renda, quanto maior a renda, maior o número de professores que aderem a um plano de previdência complementar. A relação

existente entre receber rendas menores e ter menos motivos para acumular recursos financeiros, também fica evidenciada. Já entre os que recebem renda mais elevada quase em sua totalidade acumulam recursos financeiros, este fato se justifica, já que ocorre maior defasagem salarial no momento da aposentadoria com os maiores salários.

Foi possível também perceber que entre os professores que têm um plano de previdência complementar, a maior adesão está entre o público feminino (83%), em contrapartida, com os respondentes do gênero masculino (65%). A população que possui um plano de previdência complementar aumenta consideravelmente a partir do público que recebe renda acima de R\$ 8.500,00, na medida em que as faixas de renda diminuem a adesão pelos planos também diminuem. Verificou-se que o fato de ter filhos não influencia na adesão por um plano de previdência complementar. Apesar de estatisticamente não haver relação entre ter um plano de previdência complementar e a idade, observa-se um número maior de investidores entre as faixas etárias dos 31 aos 70 anos de idade, desta forma traçando um perfil dos usuários de previdência complementar.

Pode-se concluir também que são poucos os professores que não investem e não se preocupam com o futuro (13%). A grande maioria (87%) já tem um plano de previdência complementar ou algum outro tipo de investimento, demonstrando já estar presente no cotidiano dos professores do Centro de Ciências Sociais da UCS o hábito de acumular recursos financeiros.

Apesar da grande maioria dos respondentes (88%), dizer ter conhecimento sobre previdência complementar, quando questionado, aos que tem plano de previdência, qual modalidade pertence seu plano, um percentual significativo (18%) responderam não saber.

De acordo com as informações divulgadas no *site* do Senado Federal (2015), o Plenário do Senado aprovou no dia 27 de maio de 2015 o texto da Medida Provisória (MP) 664/2014. Se aprovada as novas regras, o trabalhador poderá se aposentar com menos idade e benefícios maiores. As mudanças no fator previdenciário definem o uso da chamada fórmula 85/95, na qual o trabalhador poderá se aposentar com proventos integrais se a soma da idade e do tempo de contribuição for 85 para as mulheres ou 95 para os homens, limitado ao valor do teto da previdência social, que atualmente é de R\$ 4.663,75. O texto aguarda sanção da presidente da República, Dilma Rousseff, que poderá vetar as novas regras.

Esta pesquisa contribui com conhecimento sobre o tema estudado, tanto para os professores, objeto desta pesquisa, quanto para a população em geral, pois apresenta informações importantes, como as principais vantagens apontadas por quem tem um plano de previdência complementar, as desvantagens, entre outras. Podendo interferir de maneira decisiva na decisão de adesão ou não de um plano.

Para as seguradoras que ofertam planos de previdência complementar como forma de pesquisa para buscar novos investidores através do perfil identificado dos professores que investem em previdência complementar. Sob o ponto de vista acadêmico, viabiliza futuras pesquisas abrangendo outros pontos julgados interessantes no tema, afinal, é um assunto discutido no meio econômico, entre as instituições que oferecem algum tipo de plano de previdência complementar e que pode contribuir para o futuro financeiro dos professores.

Tendo em vista a relevância do assunto como um todo para a sociedade, e o fato da população investigada estar inserida no contexto universitário, fica a sugestão de outros estudos tendo como foco outras populações fora do contexto universitário, para desta forma poder comparar os resultados obtidos, que revelou um nível de conhecimento baixo, uma vez que surge um percentual significativo de professores que tem plano de previdência complementar, e também não sabem a qual modalidade de plano pertence, se confirmando ainda mais a necessidade de estudos relacionados a essa forma de investimento, atualmente em constante elevação. Surgindo a necessidade de aprofundar conceitos e técnicas para tornar mais efetivo o trabalho iniciado.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para curso de pós-graduação: noções práticas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ANFIP, Associação Nacional de Auditores-Fiscais da Receita Federal do Brasil. **Fator previdenciário**. Brasília, DF: ANFIP, 2014. Disponível em <http://www.anfip.org.br/publicacoes/20140207084406_Fator-Previdenciario-2014_07-02-2014_NOVO-Maaneiro-Fator-Previdenciario-Apresentao-01.12.2013.pdf>. Acesso em 18 de outubro de 2014.

APOSENTADOS, Sindicato. **Futuro, previdência privada deve crescer junto com a expectativa de vida**. Disponível em <<http://sindicatodosaposentados.org.br/index.php/noticias/847-futuro--previdencia-privada-devera-crescer-junto-com-a-expectativa-de-vida>>. Acesso em 28 fevereiro de 2015.

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BLANCO, Sandra. **Mulher inteligente: valoriza o dinheiro, pensa no futuro e investe**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004. xiv, 146 p. ISBN 8573034513.

BRASIL. Decreto Lei Complementar Nº 109, de 29 de maio de 2001. **Dispõe sobre o Regime de Previdência Complementar e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp109.htm>. Acesso em 31 de outubro de 2014.

BRASIL. Decreto Lei Complementar Nº 5.786, de 24 de maio de 2006. **Dispõe sobre os Centros Universitários e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5786.htm>. Acesso em 22 de maio de 2015.

BRASIL. Decreto Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 04 de outubro de 2014.

BRASIL. Lei Nº 10.741, de 01 de outubro de 2003. **Dispõem sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm>. Acesso em 17 de novembro de 2014.

BRASIL. Lei Nº 11.053, de 29 de dezembro de 2004. **Dispõe sobre a tributação dos planos de benefícios de caráter previdenciário e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/Lei/L11053.htm>. Acesso em 27 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Guia do participante, agosto de 2005.** Brasília, DF: Ministério da Previdência Social. 2014. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/3_081024-143155-938.pdf>. Acesso em 28 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Previdência Social. **Boletim estatístico da previdência social, dezembro de 2014.** Brasília, DF: Previdência Social. 2014. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Beps122014_final.pdf> Acesso em 28 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Previdência Social. **Boletim estatístico da previdência social, julho de 2014.** Brasília, DF: Previdência Social. 2014. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/08/Beps072014_final.pdf>. Acesso em 19 de setembro de 2014.

BRASIL. Previdência Social. **Inicial: Inscrição – O que é?** Brasília, DF: Previdência Social. 2014. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/inicial-inscricao-o-que-e/>>. Acesso em 18 de outubro de 2014.

BRASIL. Previdência Social. **Regime geral – RGPS.** Brasília, DF: Previdência Social. 2014. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/ouvidoria-geral-da-previdencia-social/perguntas-frequentes/regime-geral-rgps/>>. Acesso em 18 de outubro de 2014.

BRASIL. Previdência Social. **Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, a partir de 1º de Janeiro de 2015.** Brasília, DF: Previdência Social. 2014. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/noticias/beneficios-indice-de-reajuste-para-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-623-em-2015/>> . Acesso em 02 de março de 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Envelhecimento da população exige antecipação de ações.** Brasília, DF: Senado Federal. 2014. Disponível em <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2014/07/10/envelhecimento-da-populacao-exige-antecipacao-de-acoes-dizem-especialistas/tablet>>. Acesso em 19 setembro de 2014.

BRASIL. Senado Federal. **Senado aprova MP 664 e derruba fator previdenciário.** Brasília, DF: Senado Federal. 2014. Disponível em <<http://www12.senado.gov.br/senado/presidencia/noticia/renan-calheiros/senado-aprova-mp-664-e-derruba-fator-previdenciario>>. Acesso em 02 junho de 2015.

BRASILPREV, Brasilprev Seguros e Previdência S/A. **Cartilha previdência sem mistério.** Disponível em: <http://www2.brasilprev.com.br/ht/previdenciasemmisterio/Documents/Brasilprev_Cartilha.pdf> . Acesso em 28 de fevereiro de 2015.

BRASILPREV, Brasilprev Seguros e Previdência S/A. **Previdência Complementar.** Disponível em:

<https://www.brasilprev.com.br/institucional/entenda/ap_previdenciacao.asp>. Acesso em 31 de outubro de 2014.

CARTILHA DO PARTICIPANTE. **Previdência complementar: cartilha do participante / Ministério da Previdência Social**. Secretaria de Previdência Complementar. Brasília, DF: MPS, SPC, 2008. 52 p.

CERBASI, Gustavo. **Casais inteligentes enriquecem juntos**. Ed. comemorativa. São Paulo: Gente, c2004. 163 p. ISBN 8573124393.

CERBASI, Gustavo. **Dinheiro: os segredos de quem tem : como conquistar e manter sua independência financeira**. 5.ed. São Paulo: Gente, c2003. 169 p. ISBN 8573124652.

CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHAIRMAN, Mr.. **Social Security Testimony**. Washington - EUA: *Cato Institute*, 2005. Disponível em: < <http://www.cato.org/publications/congressional-testimony/social-security-testimony> >. Acesso em 07 março de 2015.

CHAMON, Osmar. **Introdução ao direito previdenciário**. Barueri Sp: Manole, 2005. Disponível em:<http://ucs.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788520419731/pages/_5>. Acesso em 31 de outubro de 2014

CHRISOSTOMO, Alessandra Cássia Ribeiro; MACEDO, Rosa. **O trabalho segundo a visão de um grupo de aposentados**. São Paulo: Revista Kairós Gerontologia, 2011. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/viewFile/6933/5025>>. Acesso em 27 de fevereiro de 2015.

CORDEIRO FILHO, Antonio. **Cálculo Atuarial: teoria e aplicações: exercícios resolvidos e propostos**. São Paulo: Atlas, 2009. Disponível em: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522465682/pages/47725985>>. Acesso em 01 novembro de 2014.

DESSEN, Marcia Belluzo. **Cuide bem do seu dinheiro**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013. Disponível em: <<http://ucs.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788581431031/pages/95>>. Acesso em 31 de outubro de 2014.

FENAPREVI, Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Aplicações de investidores em previdência privada crescem 50,41%**. Disponível em <<http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/servicos-apoio/noticias/aplicacoes-de-investidores-em-previdencia-privada-crescem-50-41.html>>. Acesso em 24 de setembro de 2014.

FENAPREVI, Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Contribuições aos planos abertos de caráter previdenciário chegam a R\$ 8,2 bi em novembro**

de 2014. Disponível em: <<http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/servicos-apoio/noticias/contribuicoes-aos-planos-abertos-de-carater-previdenciario-chegam-a-r-8-2-bi-em-novembro-de-2014.html>>. Acesso em 28 de fevereiro de 2015.

FENAPREVI, Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Contribuições para planos de previdência complementar aberta chegam a R\$ 7,6 bi em outubro, volume 11,45% maior que o registrado no mesmo mês do ano anterior.** Disponível em: <<http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/estatisticas/>>. Acesso em 28 de fevereiro de 2015.

FENAPREVI, Federação Nacional de Previdência Privada e Vida. **Estudo FenaPrevi aponta que 30% dos brasileiros se preocupam em poupar.** Disponível em <<http://www.cnseg.org.br/fenaprevi/servicos-apoio/noticias/estudo-fenaprevi-aponta-que-30-dos-brasileiros-se-preocupam-em-poupar.html>>. Acesso em 24 de setembro de 2014.

FERREIRA, Daniel Furtado. **Estatística básica.** Lavras: Editora UFLA, 2005.

GALLAGHER, Lilian. **Como aumentar seu patrimônio: tudo que você sempre quis saber sobre investimento e ninguém teve tempo de explicar.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Disponível em: <<http://ucs.bv3.digitalpages.com.br/users/bookmarks>>. ISBN: 8535214887 Acesso em 01 novembro de 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUIA DA CARREIRA. **A carreira em ciências atuariais.** Disponível em: <<http://www.guiadacarreira.com.br/artigos/profissao/ciencias-atuarias/>> Acesso em 01 novembro de 2014.

GUIA DO ESTUDANTE ABRIL. **Ciências Atuariais.** Disponível em: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/administracao-negocios/ciencias-atuariais-684530.shtml>>. Acesso em 01 novembro de 2014.

HOMCI, Arthur Laércio. **A evolução histórica da previdência social no Brasil.** Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2104, 5 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12493>>. Acesso em 11 outubro de 2014.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População brasileira deve chegar ao máximo (228,4 milhões) em 2042.** Disponível em <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&idnoticia=2455&busca=1&t=populacao-brasileira-deve-chegar-maximo-228-4-milhoes-2042>>. Acesso em 18 de outubro de 2014.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Projeção da população do Brasil por sexo e idade para o período de 2000/2060.** Disponível em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/2013/default.shtm>. Acesso em 12 de novembro de 2014.

MACEDO JUNIOR, Jurandir Sell. **A árvore do dinheiro: guia para cultivar a sua independência financeira**. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. 176 p. (Coleção Expo Money) ISBN 9788535224207

MALMANN, Gaspar Calisto. **Estudo Sobre Percepção da Previdência Social e sua Influência na Decisão de Aderir um Plano de Previdência Complementar Privada Aberta**. Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/5352>>. Acesso em 26 de fevereiro de 2015.

MALMBERG, Bo; LINDH, Thomas. **Forecasting global growth by age structure projections**. Stockholm: Institute For Futures Studies, 2004. Disponível em: <<http://www.iffs.se/wp-content/uploads/2011/01/20051201134206filBLStD87hQfBn320qrUPI.pdf>>. Acesso em 08 novembro de 2014.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MATOS, Paulo Rogério Faustino; MELO, Fabíola de Souza Pinto; SIMONASSI, Andrei Gomes. **Análise de solvência do regime geral de previdência social no Brasil**. Estudos econômicos São Paulo, volume 43, 2013. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-41612013000200004&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em 18 de outubro de 2014.

MONGERAL, Mongeral Aegon Seguros e Previdência S/A. **Profissionais liberais devem se prevenir financeiramente para os imprevistos do dia a dia**. Disponível em: <<https://www.mongeralaegon.com.br/mongeral-aegon/sala-de-imprensa/detalhe-de-destaque-4.htm>>. Acesso em 10 de março de 2015.

MOORE, David. **A estatística básica e sua prática**. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2005.

NASCIMENTO, Silmara Ferreira do. **Ineficiência da Previdência Social X Ascensão da Previdência Privada**. Núcleo de Conjuntura e Estudos Econômicos Boletim nº 73 – Janeiro/Março 2010.

O PEQUENO INVESTIDOR. **Aposentadoria você tem que se preocupar com ela o mais rápido possível**. Disponível em <<http://www.opequenoinvestidor.com.br/2012/04/aposentadoria-voce-tem-que-se-preocupar-com-ela-o-mais-rapido-possivel/>>. Acesso em 04 de outubro de 2014.

PENA, Ricardo. **Previdência complementar no Brasil: história, evolução e desafios**. Artigo publicado na revista FUNDOS DE PENSÃO, da Abrapp/ICSS/Sindapp, Ano XXVII, Número 340, de maio/2008, p. 13-15. Disponível em <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/3_081014-105451-757.pdf>. Acesso em 27 de setembro de 2014.

POLICY, European Social. **SOCIAL PROTECTION : ROLE OF PRIVATE PENSION SCHEMES GROWING IN EU, STUDY REVEALS.** Europolitics, 2008. Disponível em: <http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?sgHitCountType=None&sort=DA-SORT&prodId=AONE&tabID=T002&subjectParam=Q1&resultListType=RESULT_LIST&searchId=R15&displaySubject=Private+pension+funds&searchType=SubjectGuideForm&contentSegment;=ptPosition=2&subjectAction=VIEW_SUBDIVISIONS&searchQueryId=Q1&inPS=true&userGroupName=capes2&contentSet=GALE|A188883990&&docId;=GALE|A188883990&docType=GALE&role;=>>. Acesso em 12 março de 2015.

QUADROS, Daison Antonio Girardi de. **A previdência complementar e aposentadoria das futuras gerações no Brasil.** Porto Alegre: UFRS, 2004. (Mestrado de pós graduação em Finanças), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2004. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/14795/000669163.pdf?...>>>. Acesso em: 31 de outubro de 2014.

RODRIGUES, José Angelo. **Gestão de risco atuarial.** São Paulo: Saraiva, 2008. Disponível em: <<http://online.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088986/recent>>>. ISBN:9788502088986. Acesso em: 01 nov. 2014.

SIQUEIRA, Maria Medianeira Antunes. **Percepção do Cliente Quanto aos Benefícios dos Planos de Previdência Privada.** Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2007. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/14164>>. Acesso em 26 de fevereiro de 2015.

SOARES, Fabrício Pereira; ALVIM, Marcelo Arantes. **Lar S.A.: você e sua família na rota da prosperidade.** São Paulo: Saraiva, 2007. 119 p. (Letras & lucros) ISBN 9788502065772.

SOUZA, Silney de. **Seguros: Contabilidade, atuária e auditoria.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. ISBN: 8502033735.

SOUZA, Vitor Hugo Tessaro de. **Motivação do Clientes Alta Renda Para Adquirir Planos de Previdência Privada Complementar.** Porto Alegre/RS: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/80777>>. Acesso em 26 de fevereiro de 2015.

STEWART, Fiona. **Pensions where to look now: pension funds suffered a blow in the financial crisis. So did public confidence. How can pensions be made more secure?** Oecd Observer, 2009. Disponível em: <http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?sgHitCountType=None&sort=DA-SORT&prodId=AONE&tabID=T002&subjectParam=Q1&resultListType=RESULT_LIST&searchId=R14&displaySubject=Private+pension+funds&searchType=SubjectGuideForm&contentSegment;=ptPosition=1&subjectAction=VIEW_SUBDIVISIONS&searchQueryId=Q1&inPS=true&userGroupName=capes2&contentSet=GALE|A207113393>

&&docId;=GALE|A207113393&docType=GALE&role;=>. Acesso em 12 de março de 2015.

TEIXEIRA, Karla Maria Damiano. **A administração de recursos na família: Quem? Como? Por quê? Para quê?** Viçosa: ed. UFV, 2005, 94p.

TOLEDO, Denise Campos de. **Assuma o controle das suas finanças: você feliz, com dinheiro, hoje e no futuro.** São Paulo: Gente, 2008. 194 p. ISBN 9788573126112.

TORRES, Fabio Camacho Dell'Amore. **Os segurados da Previdência Social.** In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11213>. Acesso em 18 de outubro de 2014.

TRAVAGLIA, Adriano. **A previdência privada como alternativa de acumulação de recursos, buscando a segurança e a tranquilidade no futuro.** Porto Alegre: Ufrgs, 2012. Disponível em <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/77339/000874250.pdf?sequence=1>>

UFC, Universidade Federal do Ceará. **Ciências Atuariais.** Disponível em: <<http://www.ufc.br/ensino/guia-de-profissoes/582-ciencias-atuariais>>. Acesso em 01 novembro de 2014.

VARELA, Maria das Graças de Araújo. **Significado do trabalho e aposentadoria: em estudo entre os docentes de uma instituição federal de ensino.** Natal, 2013.

VOCÊ S/A. Revista Você S/A. **Matéria especial previdência**, p.2 à p.16. Edição 149, novembro de 2010.

ZANELLI; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações do trabalho: construção de projetos para o pós-carreira.** Porto Alegre: Artmed, 2010.

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Estamos encaminhando o instrumento de coleta de dados cujas respostas serão utilizadas na elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso desenvolvido pela acadêmica Keli Fortuna, do Curso de Ciências Contábeis da Universidade de Caxias do Sul – UCS –, orientada pela Prof^a Ms. Sinara Jaroseski.

Nesse sentido, gostaríamos que o referido instrumento fosse respondido por V.Sa., contribuindo assim de forma decisiva na elaboração da pesquisa. O estudo objetiva identificar os fatores que influenciam na decisão de obtenção de um plano de previdência complementar para os professores do Centro de Ciências Sociais da Universidade de Caxias do Sul.

Cabe salientar que as respostas fornecidas somente serão divulgadas sob o aspecto global, nunca de forma específica ou se reportando a um respondente em especial.

Visando o atendimento dos prazos estabelecidos para o desenvolvimento da pesquisa, solicitamos que o questionário seja respondido até o dia 21/04/2015. O tempo previsto de resposta é de 10 minutos, validado de acordo com o pré-teste do instrumento.

Os contatos poderão ser feitos com a aluna pelo e-mail: kfortuna@ucs.br.

Agradecemos a vossa colaboração e permanecemos à disposição para prestar quaisquer informações adicionais.

Prof^a. Dr^a. Marlei Salete Mecca
 Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis
 Universidade de Caxias do Sul – UCS

**Obrigatório*

01) A qual curso você está vinculado? *
Pode ser assinalada mais de uma opção.

- () Administração - (Administração de Empresas, Administração Comércio Exterior)
- () Biblioteconomia - EAD
- () Ciências Contábeis
- () Ciências Econômicas
- () Comunicação Social - (Jornalismo, Publicidade e Propaganda, Relações Públicas)
- () Comércio Internacional
- () Formação Específica de Gestão em Supermercados - EAD
- () Fotografia - Tecnologia
- () Gastronomia - Tecnologia
- () Gestão Financeira - Tecnologia
- () Gestão de Marketing - Tecnologia
- () Gestão de Recursos Humanos- Tecnologia
- () Negócios Imobiliários - Tecnologia
- () Processos Gerenciais - Tecnologia
- () Tecnologia em Gestão Comercial - EAD
- () Tecnologia em Gestão Comercial (EAD) ou Gestão Comercial (Tecnologia)
- () Turismo

- Programa de Pós-Graduação em Administração - Mestrado e Doutorado
- Programa de Pós-Graduação em Turismo e Hospitalidade - Mestrado e Doutorado

02) Gênero: *

- Feminino
- Masculino

03) Qual é a sua faixa etária? *

- Até 20 anos
- 21 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 a 60 anos
- 61 a 70 anos
- Acima de 70 anos

04) Qual é seu estado civil? *

- Solteiro
- Casado/União Estável
- Separado/Divorciado
- Viúvo

05) Você tem filhos? *

- Sim
- Não

5.1) Quantos? *

- Nenhum
- 1
- 2
- 3
- Mais de 3

5.2) Qual a faixa etária? *

Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Até 1 ano
- 2 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 16 a 24 anos
- Acima de 24 anos
- Não se aplica

6) Qual é a sua faixa de renda mensal? *

- Até R\$ 4.663,75
- R\$ 4.663,76 a R\$ 6.500,00
- R\$ 6.501,00 a R\$ 8.500,00
- R\$ 8.501,00 a R\$ 10.500,00
- R\$ 10.501,00 a R\$ 12.500,00
- Acima de R\$ 12.500,00

07) Qual é seu grau de instrução:*

- Graduação
- Especialização
- Mestrado
- Doutorado
- Pós-doutorado

8) Você se preocupa em acumular recursos financeiros para aposentadoria? *

- Não me preocupo com o futuro
- Me preocupo com o futuro, mas não poupo
- Me preocupo com o futuro e já tenho um plano de previdência complementar
- Me preocupo com o futuro e tenho outras formas de investimento

9) Se você respondeu "me preocupo com o futuro e tenho outras formas de investimento", assinale abaixo quais são elas: *

Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Poupança
- Imóveis
- Ações
- Aplicações financeiras
- Fundos de investimentos
- Outras
- Não se aplica

10) Quais os motivos que levam você a acumular recursos financeiros? *

Pode ser assinalada mais de uma opção.

- O baixo teto pago pela previdência social
- Realizar um projeto de vida
- Para a educação dos filhos
- Uma segurança financeira para o meu futuro e da minha família
- Não acumulo recursos financeiros
- Outros

11) Você possui conhecimentos sobre previdência complementar e seu funcionamento? *

- Sim
- Não

12) Você possui um plano de previdência complementar? *

- Sim
- Não

13) Qual modalidade de plano você possui? *

Pode ser assinalada mais de uma opção.

- PGBL
- VGBL
- Não se aplica

14) Quanto mensalmente você investe em previdência complementar? *

- Até R\$ 100,00
- R\$ 101,00 a R\$ 200,00
- R\$ 201,00 a R\$ 300,00
- R\$ 301,00 a R\$ 500,00
- R\$ 501,00 a R\$ 700,00
- R\$ 701,00 a R\$ 900,00
- Acima de R\$ 900,00
- Não se aplica

15) Quais os principais motivos que levaram você aderir a um plano de previdência complementar? *

Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Por considerar baixo o teto pago pela previdência social
- Complementação da aposentadoria oficial
- Manter o padrão de vida conquistado
- Benefício fiscal na base de cálculo do imposto de renda (até 12% dos rendimentos tributáveis)
- Reserva para o futuro
- Por representar uma poupança compulsória
- Para realizar um projeto de vida
- Incentivo da instituição ou empresa em que trabalha
- Não se aplica
- Outro: _____

16) Quais vantagens você identifica nos planos de previdência complementar? *

Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Rentabilidade
- Benefício fiscal
- Poupança compulsória
- Possibilidade de indicação de beneficiários
- Possibilidade de resgate antes do tempo previsto
- Baixo risco
- Possibilidade de escolha do percentual de sua contribuição
- Sem limite de idade para aderir

- Não se aplica
- Outro: _____

17) Quais desvantagens você identifica nos planos de previdência complementar? *
Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Rentabilidade
- Taxas de carregamento e administração
- As altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado
- Não se aplica
- Outro: _____

18) Por que você não tem um plano de previdência complementar? *
Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Considero suficiente o benefício pago pela previdência social na aposentadoria
- Não tenho conhecimento sobre previdência complementar
- Nunca recebi oferta para adquirir um plano de previdência complementar
- Ainda não me preocupo com o futuro
- Falta de planejamento financeiro
- Tenho outras formas de investimento
- Não considero um bom investimento
- Não se aplica

19) Se você respondeu "não considero um bom investimento", assinale abaixo quais os motivos: *
Pode ser assinalada mais de uma opção.

- Baixa rentabilidade
- As altas alíquotas de imposto de renda para o resgate antes do tempo determinado
- Taxas administrativas e de carregamento
- Não se aplica
- Outro: _____