



## **PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: UMA PROPOSTA PARA A GERAÇÃO Y?**

**Nathalia Kimus Cunha Ribeiro<sup>1</sup>**

**Renaldo Antonio Gonsalves<sup>2</sup>**

### **ABSTRACT**

Currently, the labor market has shown difficulties in adapting to the new generation of young people who began to occupy large corporations. We saw that with the advancement of technology, Generation Y is presenting different characteristics of previous generations and their behavior is the subject of several studies around the world by scientists from different fields of knowledge, which demonstrates the significant impact this generation is bringing to the globalized world. In Brazil, it has been discussed a lot about the scenario of Social Security and the impact that this will bring to the Brazilian youth in 30, 40 years, since the benefits offered retirement offered by the same are not sufficient to maintain the same standard of life of the individual at the time of retirement and many people are having to continue working after retirement, because they are still financially responsible for keeping their families. The object of study of this work is the analysis of the profile and characteristics of Generation Y for verifying a possible population with real potential to grip the Supplementary Pension plans and the spread of financial and pension education. Throughout the text, we explore the history of Social Security in Brazil and its current situation, then, we present the scene of the Pension Plan and migration plans from defined benefit to defined contribution. Finally, we present the concept of generation and two different theories on the formation of present generation and then the profiles and characteristics of previous generations of Gen Y and finalized with the profile and characterization of Generation Y. This work has provided us with the conclusion that the Supplementary Pension Plan is important these days because of the current situation of Social Security, but the model that best suits is the mixed model and not the full privatization of the system. Apart from this, we can conclude that the young people of Generation Y are potential consumers of the pension product because of the Generation Y's characteristics.

**Keywords:** social security, pension, generation Y.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Atuariais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestranda do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

<sup>2</sup> Professor do Departamento de Atuária e Métodos Quantitativos da FEA-PUC/SP, doutor em Ciências Sociais no programa de política pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2006), mestre pelo programa de Economia pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1996), com parte dos créditos do mestrado na USP (1980/1984), graduado em Economia pela Universidade Estadual de Campinas (1980).

## RESUMO

Atualmente, o mercado de trabalho tem demonstrado dificuldades em se adaptar com a nova geração de jovens que começaram a ocupar as grandes corporações. Vimos que, com o avanço da tecnologia, a Geração Y está apresentando características bem diferentes das gerações antecessoras e seu comportamento está sendo objeto de diversos estudos ao redor do mundo, por cientistas de diversas áreas do conhecimento, o que demonstra o impacto significativo que esta geração está trazendo para o mundo globalizado. No Brasil, tem-se discutido muito sobre o cenário da Previdência Social e o impacto que esta trará para os jovens brasileiros daqui a 30, 40 anos, visto que os benefícios oferecidos de aposentadoria oferecidos pela mesma não estão sendo suficientes para manter o mesmo padrão de vida do indivíduo no momento de sua aposentadoria e muitos estão tendo que continuar trabalhando após a aposentadoria, pois ainda são financeiramente responsáveis por manter suas famílias. O objeto de estudo deste trabalho é a análise do perfil e das características da Geração Y para a verificação de uma possível população com real potencial de aderência a planos de Previdência Complementar e da disseminação da educação financeira e previdenciária. No decorrer do texto, exploramos a história da Previdência Social no Brasil e a sua atual conjuntura, em seguida apresentamos o cenário da Previdência Complementar e a migração de Planos do tipo Benefício Definido para Contribuição Definida. Posteriormente, apresentamos o conceito de geração, duas teorias distintas sobre a constituição de geração, apresentamos os perfis e as características das gerações antecessoras à Geração Y e finalizamos com o perfil e a caracterização da Geração Y. Finalmente apresentamos os resultados obtidos através de uma pesquisa quantitativa sobre o perfil poupador da Geração Y na FEA-PUC SP, elaborada através de um questionário *online*. Este trabalho nos proporcionou concluir que a Previdência Complementar é importante nos dias atuais por conta do cenário atual da Previdência Social, porém o modelo que mais se adequa é o modelo misto e não a privatização total do sistema. Além disso, podemos concluir, por meio das pesquisas bibliográficas, que os jovens da Geração Y são potenciais consumidores do produto de previdência complementar. A pesquisa quantitativa também nos indicou uma tendência dos alunos da FEA-PUC SP de realizarem planejamento financeiro e poupança de curto e médio prazo.

**Palavras-chave:** previdência social, previdência complementar, geração Y.

## Introdução

No Brasil, a Previdência Privada surgiu bem antes da Previdência Oficial disponibilizada pelo Estado. Segundo WEINTRAUB (2004, pág. 3), a primeira instituição voltada para a complementação da renda dos trabalhadores no momento da inatividade consiste no Montepio Geral de Economia dos Servidores do Estado de São Paulo (MONGERAL), em 10 de janeiro de 1835. Segundo o referido autor, até a instituição da Lei Eloy Chaves em 23 de janeiro de 1923, a previdência privada não possuía caráter complementar, visto que não havia uma previdência principal básica.

Atualmente, percebe-se a mudança no perfil dos planos oferecidos pelas corporações quando comparamos com os planos oferecidos a 10 anos atrás. Antigamente, os planos possuíam o caráter de Benefício Definido (BD), hoje a maior parte dos planos oferecidos possui o caráter de Contribuição Definida (CD).

De acordo com a Deliberação nº 371/00 da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), pode-se definir os Planos CD e BD como:

*Planos de contribuição definida: São planos de benefícios pós-emprego que normalmente a Entidade patrocinadora paga contribuições para uma outra Entidade (um fundo de pensão), não tendo obrigação legal ou constituída de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.*

*Planos de benefícios definidos: São todos os demais planos para os quais a Entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.*

A migração destes planos ocorreu, principalmente por conta do risco que o patrocinador corria ao oferecer planos BD para seus funcionários. Em 2002 este processo foi bem destacado por REIS (2002, pág. 177):

*O grande movimento que se observa nos últimos anos no Brasil é a migração dos planos de benefício definido para os planos de contribuição definida. Tal transformação ocorre em quase todas as entidades de previdência. O objetivo central das empresas é reduzir fatores de risco dos planos, evitar a cobertura de eventuais situações deficitárias e excluir, dos planos e benefícios, seu compromisso com os aposentados.*

A implantação dos planos CD também seguiu a mudança nas relações de trabalho, hoje é improvável que um trabalhador vá se aposentar na empresa onde iniciou a sua carreira profissional, sendo assim os planos CD se adequam melhor a essa nova realidade, visto que as provisões matemáticas são individualizadas para cada participante, diferentemente do plano BD.

Nos dias de hoje, o mercado de trabalho está se adaptando a uma nova geração de trabalhadores, a geração Y ou *Millennials*. O grande diferencial desta geração perante as anteriores é a influência na qual a tecnologia e a internet geraram na vida dessas pessoas. Podemos citar, assim como VALENTE (2011, pág 24), algumas características pessoais, que são recorrentes em relação à geração Y como: a autoconfiança, a multifuncionalidade, o foco no sucesso pessoal, a independência, a tolerância a diversidade, a preocupação com o meio ambiente, o consumismo, a impaciência, o imediatismo, a autenticidade, a liberdade para fazer escolhas e as relações numerosas e diversificadas.

Assim como as áreas de recursos humanos têm o objetivo de reter novos talentos para as suas corporações, o mercado de fundos de pensão tem o objetivo de difundir a educação financeira e previdenciária para os seus participantes. Diante desta nova geração de pessoas, é preciso estudar o perfil poupador desta geração e verificar se os mesmos são adeptos de investimentos de longo prazo, para posteriormente revisitar os modelos atuais de planos oferecidos para esta população e também adequar as políticas de comunicação com os mesmos.

Para este trabalho definiremos três objetivos principais que serão divididos em três passos. O primeiro passo será a realização de um breve histórico da previdência social e a sua atual conjuntura no Brasil por meio de pesquisas bibliográficas. O segundo passo será demonstrar a importância da previdência complementar fechada como forma de investimento a longo prazo e sua atual conjuntura no Brasil, também por meio de pesquisas bibliográficas. O terceiro passo será realizar um estudo sobre a geração Y, onde abordaremos as suas características, por meio de pesquisas bibliográficas.

## **1. Um breve histórico da Previdência Social**

A palavra previdência deriva do latim *praevidentia*, que significa prever, antever. Financeiramente podemos dizer que é um acúmulo de capital durante a vida laboral para uma situação de perda financeira futura. Atualmente, quando nos deparamos com a palavra previdência, pensamos logo na previdência social, oferecida pelo Estado que nada mais é que

um seguro que garante a renda do contribuinte e de sua família, em casos de doença, acidente, gravidez, prisão, morte e velhice (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL).

Historicamente, bem antes da previdência ser considerada uma obrigação por parte do Estado e, principalmente, um mecanismo de redistribuição de renda, parte dos trabalhadores sentiram uma certa insegurança e se preocuparam em garantir uma estabilidade financeira após o término da sua atividade laboral, como é o caso do Montepio Geral de trabalhadores do Estado de São Paulo (MONGERAL), que teve início em 1835 com o com o objetivo de complementação de renda dos trabalhadores inativos. Somente a partir de 1919 que se via indícios de que o Estado começava a se preocupar com o bem-estar dos trabalhadores (COHN, 1981), porém a responsabilidade ainda não recaía sobre o Estado. Podemos citar como exemplo o Decreto-lei nº 3.724 de 15/01/1919, que instituía a responsabilidade potencial do empregador por acidentes ocorridos no trabalho, ficando estabelecido que o seguro de acidentes seria coberto por empresas privadas.

Em 1923, com a Lei Elói Chaves, foram instituídas as chamadas Caixas de Aposentadoria e Pensões (CAPs), em todas as companhias ferroviárias e posteriormente estendidas aos estivadores e trabalhadores marítimos. Tratava-se de um contrato entre empregador e empregado, mediante o qual ambos se comprometiam a cobrir o empregado quando este já não fosse mais ativo (COHN, 1981). Mais uma vez vemos a obrigação apenas do empregador perante a previdência do seu empregado. Lembramos que esta lei foi caracterizada como o marco da previdência social brasileiro.

Em 1930, com o fim do regime oligárquico, as categorias assalariadas começaram a reivindicar mais benefícios. O Estado, verificando a organização dessas categorias e a possível mobilização dos mesmos, começa a se preocupar em atender as suas reivindicações, desta forma cria os chamados Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), que eram caracterizados por vincular as categorias profissionais, independentemente da empresa na qual o empregado trabalhava, importante ressaltar que nesta época não foram incluídos os trabalhadores rurais e os empregados domésticos.

*O princípio igualitário, e que surgira mais tarde na imagem de Getúlio Vargas como “pai dos pobres”, era o de que o Estado teria a função de cuidar do bem-estar da população que permanecia fora do sistema produtivo e da sociedade organizada, que era a mais necessitada, como os pais cuidam dos filhos menores ou as famílias tratam os deficientes, incapazes e os velhos. (SCHWARZMAN, 2004).*

Após a criação dos IAPs, as contribuições passaram a ter participação da União, ou seja, primeira vez que Estado contribui para o bem-estar da sua população, porém desonerou o capital no que diz respeito a gastos com seguros sociais, e garantiu níveis mínimos de manutenção da força de trabalho e legitimou politicamente o Estado (BARCELLOS, 1983) além de enfraquecer as organizações de cunho mais radical, realizando as vontades da classe trabalhadora (MALLOY, 1979). O referido autor acredita que a seguridade social possuía limitações com relação a população atendida e baseava-se mais em um sistema de redistribuição entre indivíduos de um mesmo grupo do que de redistribuição entre indivíduos de diferentes grupos.

O regime de capitalização tratava-se de um mecanismo incapaz de romper a inércia das desigualdades, visto que era necessária a contribuição prévia para a obtenção de certos benefícios, porém é importante ressaltar que o dinheiro arrecadado, muitas vezes, era utilizado para outros fins além do pagamento dos benefícios (STEPHANES, 1999). Desta forma, a partir da década de 1950, os países latino-americanos começaram a demonstrar uma tendência para o abandono deste regime (COHN, 1981).

Com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS), em 1966, o regime de capitalização deixa de vigorar dentro das instituições previdenciárias e há uma consolidação de todos os IAPs existentes em uma estrutura única.

Com o fim do regime militar, a sociedade pressionou o governo para que fossem estabelecidos certos direitos sociais, afim de redimir o período anterior que tivera um grande crescimento econômico, porém possuía uma grande concentração de renda, perda do poder aquisitivo da população e arrocho salarial.

Desta forma, a Constituição de 1988 trouxe para a população várias conquistas como: a promoção da cidadania, do bem-estar e da justiça social. (GUIMARÃES, 2006), porém o Estado não se preocupou em garantir um equilíbrio financeiro para a previdência social. Alguns autores comentam quais as possíveis causas para o aumento do passivo do plano: para ANDRADE (2001), foi o aumento do número dos participantes inativos e pensionistas, população rural principalmente, contra a quantidade de contribuintes, além do aumento na quantidade de benefícios e encargos, ORNÉLAS & VIEIRA (2002) acreditam que o fator mais importante para a crise estrutural do sistema previdenciário foram as transformações na estrutura da população e na dinâmica demográfica, aumentando assim a quantidade de beneficiários e diminuindo a quantidade de participantes contribuintes, já STEPHANES

(1999) acredita que além do fator demográfico, há também a falta de equidade e de justiça social em todo o sistema previdenciário e BRANT (2001), comenta que os motivos foram as concessões de aposentadoria para participantes mais jovens, as altas alíquotas de contribuição e o envelhecimento da população com o passar dos anos.

A partir do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, o Estado começa a se preocupar em equilibrar as contas da previdência social, desta forma foi aprovada a Emenda Constitucional nº 20 de 1998, porém diferentemente do que aconteceu com outros países, como o Chile, esta emenda não reformou o sistema de forma estrutural.

Alterou-se o “tempo de serviço” para “tempo de contribuição”, criou-se o fator previdenciário e estabeleceu-se um teto máximo de R\$ 1.225,32 de recebimento para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Com relação aos Regimes Próprios de Previdência Complementar (RPPS), houveram poucas modificações, ou seja, esta emenda “não equilibra as contas do sistema previdenciário nem promove a justiça social, objetivo primeiro de uma política previdenciária” (OLIVEIRA, 1999, p.2.)

A próxima reforma previdenciária, ocorreu em 2003 e tratou principalmente dos RPPS, principalmente por conta da comparação entre a média dos valores de benefícios do RGPS e dos benefícios dos servidores que era bastante desigual. Após aprovada, a Emenda Constitucional nº 41 trouxe mais mudanças para o Regime Jurídico da União (RJU) como o aumento do teto limite de recebimento de benefício, que passou a ser de R\$ 2.668,15 e a cobrança de taxa para os participantes inativos que recebem mais que o teto oferecido pelo RGPS, além disso as aposentadorias proporcionais foram extintas. Foi mantido o cálculo do benefício de aposentadoria tendo como base a última remuneração, além de outras medidas mais inclusivas para mulheres e idosos que foram estabelecidas.

De acordo com MARQUES; MENDES; GUINO; ANDRADE (2009) podemos dividir o período entre 1985-2008 em dois subperíodos, o primeiro vai de 1985 a 1991 onde a maior preocupação era a de ampliar o nível de cobertura, garantir um valor mínimo para aposentadoria e pensão e elevar o valor da renda de aposentadoria, a partir do novo cálculo da média dos últimos 36 meses dos salários de contribuição. O segundo subperíodo, que vai de 1991 a 2008 é o da contrarreforma onde o as propostas pressupunham não só as mudanças radicais no RGPS, como a adesão compulsória aos fundos complementares, porém estas propostas não foram para frente, pois o governo não conseguiria arcar com a mudança de um regime para o outro.

No ano de 2012 surge então o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 2 que institui o regime de previdência complementar para os servidores públicos titulares de cargo efetivo da União, suas autarquias e fundações, inclusive para os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e do Tribunal de Contas da União. Sendo obrigatório o regime previdenciário e não a adesão às entidades de previdência complementar e o benefício previdenciário passa a ser limitado ao teto do RGPS (FILHO, 2012).

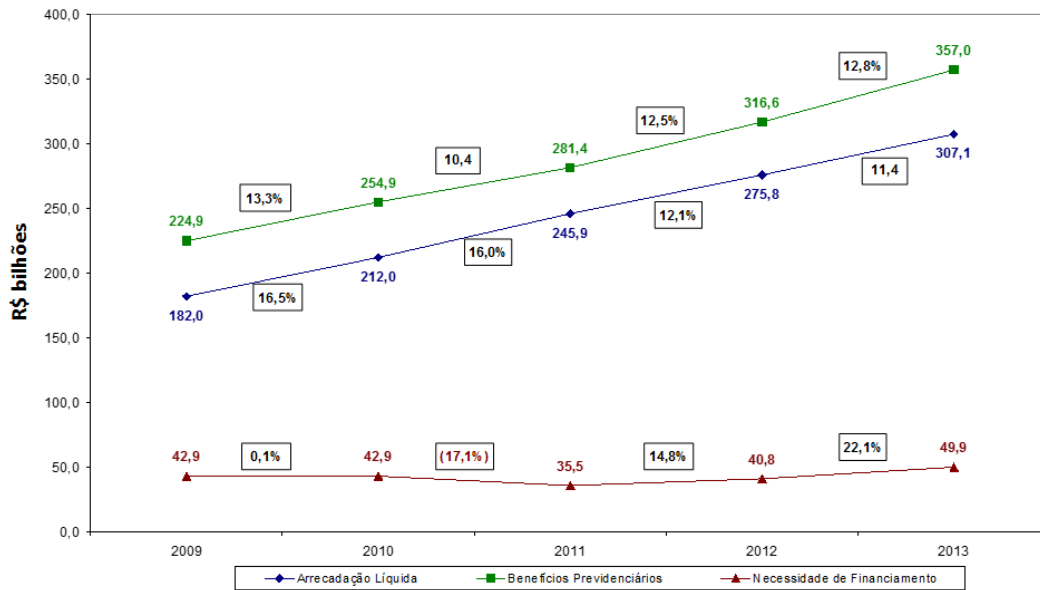
Atualmente, mesmo depois de tantas tentativas de equilibrar as contas do sistema previdenciário com tantos cortes, o RGPS ainda pode ser considerado ineficiente, pois após a aposentadoria, o contribuinte não consegue ter a tão desejada segurança financeira. STEPHANES (1999) acredita que na América do Sul, os sistemas previdenciários foram implantados com erros e vícios semelhantes. Surgiram a partir de demandas corporativistas, porém com cobertura direta ou indireta da sociedade e isto resultou em sistemas ineficazes que não atendiam a população de forma justa e equivalente.

Néri (2001) concorda com esta mesma ideia e nos apresenta o seguinte dado:

*Dez por cento dos benefícios mais altos – incluindo INSS e os inativos do setor público – se apropriam de quase metade da massa de benefícios distribuídos e consomem metade do orçamento social consolidado brasileiro. (NÉRI, 2001, p.79)*

Apresentamos os dados das tabelas abaixo com o resultado do RGPS apresentado pelo ministério da previdência social em janeiro de 2014 referente ao exercício de 2013 e conseguimos perceber que, no decorrer do ano a necessidade de financiamento por parte do governo federal só aumentou no decorrer do exercício. Desta forma podemos considerar que o sistema previdenciário brasileiro não é sustentável.





Fonte: Resultado do Regime Geral da Previdência Social - RGPS 2013, jan. 2014.

De acordo com COELHO & CAMARGOS (2012), dados indicam que o poder de compra da aposentadoria concedida pelo INSS tem apresentado uma expressiva perda, principalmente para os aposentados que recebem acima de um salário mínimo. Os autores afirmam que, no período de 1997 a 2012, os reajustes das aposentadorias com valor igual a um salário mínimo foram de 455%, já para as aposentadorias com valores superiores a um salário mínimo este reajuste foi de 169%. Considerando a inflação acumulada (IGP-M) no período, os reajustes reais foram de 58,69% e perda de 22,95% respectivamente.

Desta forma, com o envelhecimento da população e o cenário atual da previdência social que não garante um benefício sustentável no momento da aposentadoria, a tendência é que cada vez mais a população que recebe acima de um salário mínimo faça poupanças de longo prazo. CAMARANO (2002) faz um alerta, as aposentadorias desempenham um papel fundamental na renda total dos aposentados, desta forma pode-se dizer que o grau de dependência destes idosos é definido de acordo com a provisão de rendas do Estado.

O Estado, ao aumentar ou diminuir o valor dos benefícios de aposentadoria estará afetando uma parcela razoável de rendas familiares, visto que para a diretora do IPEA, boa parte das rendas familiares dependem das rendas dos idosos. Já as pesquisas realizadas pela PNAD em 1998 demonstram que em 1/3 das famílias que continham idosos, estes contribuía mais de 50% no orçamento familiar.

Projeções recentes mostram que o segmento da população brasileira com mais de 60 anos poderá ser responsável por 15% da população em 2020 (CAMARANO, 1997). Isso se deu devido à alta taxa de fecundidade do passado e a redução da taxa de mortalidade.

Na tabela abaixo podemos ver as estimativas da esperança de vida ao nascer por sexo, no Brasil, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

**Brasil: Esperanças de Vida ao Nascer ( $e_0$ )- 1991-2000**

	$e_0$	
	Homens	Mulheres
1991	62,6	69,8
1998	64,4	72,0
1999	64,6	72,3
2000	64,8	72,6

Fontes: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

Muitos aposentados são obrigados a continuar trabalhando após a aposentadoria, por conta de sua influência na renda família. Mais da metade dos idosos do sexo masculino e quase 1/3 dos do sexo feminino que estavam no mercado de trabalho, eram aposentados em 1998, tendo essa participação crescido no período considerado (CAMARANO, 2001).

## 2. Previdência Complementar e a sua atual conjuntura no Brasil

Como já citado no capítulo anterior, no Brasil, as reformas previdenciárias vêm incentivando a adoção do regime de previdência complementar para os servidores públicos. Dessa forma, temos ao mesmo tempo um sistema que cumpre o papel de repor a renda, após a perda da vida laboral, e um sistema incentivando a poupança interna: duas condições fundamentais no processo de crescimento econômico do país. (STEPHANES, 1999)

Verificamos que o próprio governo, por meio de incentivos tributários, estimula a população que recebe acima de um salário mínimo a adotar a previdência complementar.

*A tributação do Imposto de Renda (IR), em relação a previdência privada no Brasil, possui, atualmente, uma natureza de postergação de imposto, ou seja, durante a fase de acumulação de recursos, há a possibilidade de isenção de IR, sendo que quando do recebimento de benefícios aplica-se esse imposto. Esse tratamento fiscal está baseado em premissas como: incentivar a adesão de pessoas ao setor, promovendo o almejado equilíbrio social decorrente da manutenção do padrão econômico na aposentadoria, e assegurar que a fonte de arrecadação tributária não sofra diminuição. (COELHO; CAMARGOS apud GAUDENZI, 2008, pág. 302).*

Com relação aos fundos de pensão, esses possuem um fator muito importante para a sociedade, não só como garantidor de um benefício complementar para uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores, mas também um papel socioeconômico. No período entre 1990 e 2006 a previdência complementar passou de 3,3% do Produto Interno Bruto (PIB) para 16,1%. (MARQUES; MENDES; LEITE, 2008, pág. 11), desta forma iremos abordar neste capítulo um breve histórico da previdência complementar e a sua atual conjuntura no Brasil.

A previdência privada surgiu bem antes da previdência social no Brasil com o MONGERAL em 1835. Importante salientar que até 1923, com a Lei Eloy Chaves, a previdência privada não podia ser chamada de previdência complementar, visto que não existia uma previdência oficial, porém mesmo diante de sua importância perante o Estado, só foram criadas leis específicas para este segmento a partir de 1977. De acordo com WEINTRAUB (2004), anterior a este período, o segmento de previdência complementar se submetia ao Código Civil e outras normas de seguros privados.

A partir de 1977 a previdência complementar foi regulamentada pela Lei nº 6.435/1977 e que, posteriormente, foi alterada pela Lei nº 6.462/1977, pelo Decreto-lei nº 81.240/1978, que tratava de entidades fechadas de previdência complementar (EFPC), e Decreto-lei nº 81.402/1978, que tratava de entidades abertas de previdência complementar (EAPC).

A Lei 6.435/1977, em seu art. 4º já definia as entidades de previdência complementar como:

*I – a) fechadas, quando acessíveis exclusivamente aos empregados de uma só empresa ou de um grupo de empresas, as quais, para os efeitos desta Lei, serão denominadas patrocinadoras;  
b) abertas, as demais. (LEI 6.435, 1977).*

Com relação aos objetivos das entidades de previdência complementar, a Lei 6.435/1977 determina que as entidades fechadas de previdência complementar (EFPC) não poderiam ter fins lucrativos, já as entidades abertas de previdência complementar (EAPC) teriam fins lucrativos.

A Lei 6.435/1977 ainda define, em seu art. 5º que as EFPC seriam organizadas como sociedades civis ou fundações e as EAPC seriam organizadas como sociedades anônimas. Porém, segundo AFONSO (1996), quando se tratava de planos de previdência privada, os benefícios pagos aos participantes ou beneficiários eram fixos em termos

nominais, desta forma a inflação acumulada corroía o valor real dos benefícios, anulando assim a sua finalidade. Desta forma surge a necessidade de uma legislação mais rígida com relação a sua transparência e segurança.

No dia 29 de maio de 2001 é promulgada a Lei Complementar nº 109, revogando assim a Lei nº 6.435/1977.

*Com a nova legislação, manifestou-se uma ênfase maior em relação à proteção dos participantes, havendo uma nítida mens legis do legislador em fortalecer a transparência (sob forma de fiscalização tanto por parte do governo quanto do participante), a flexibilidade (maior liberdade de ingerência do participante sobre os recursos em seu nome), e a segurança (previsão de resseguro e reserva de contingência que garantam os benefícios). (WEINTRAUB, 2004, pág. 6)*

De acordo com o art. 1 da Lei Complementar 109/2001, o regime de previdência complementar será de caráter facultativo. A referida lei também demonstra, por meio do art. 68 § 2º, que a concessão do benefício pela previdência complementar não depende da concessão do benefício pelo RGPS, assim o regime é organizado de forma autônoma em relação ao RGPS.

Ainda citando WEINTRAUB (2004), o autor acredita que mesmo privada, a previdência complementar não perde seu traço distintivo constitucional de elemento de proteção social. O referido autor ainda acredita que a relevância da previdência privada, do ponto de vista social e, por conseguinte, legal, que o ordenamento jurídico brasileiro veio a regular a previdência social em leis ordinárias e a previdência privada em leis complementares (hierarquicamente superiores), lembrando que, de acordo com LEITE (1986), proteção social é o conjunto de medidas de caráter social destinadas a atender a certas necessidades essenciais do indivíduo, ligadas a um padrão mínimo de vida socialmente aceitável.

Importante salientar que os planos de previdência complementar, como o próprio nome já nos diz, são planos de complementação de renda no momento da aposentadoria, portanto o objetivo destes planos não é a obtenção de fortunas desproporcionais ao padrão de vida que o participante desfrutava no momento da aposentadoria, e sim a manutenção da renda necessária para a continuidade desse padrão de vida.

## 2.1 Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC)

Para uma melhor compreensão, neste capítulo iremos definir entidades abertas e fechadas de previdência complementar.

Como já definido na lei 6.435/1977, as entidades abertas são pessoas jurídicas com atividades lucrativas que comercializam planos de previdência para qualquer pessoa física ou jurídica, não havendo assim uma dependência de vínculos empregatícios, de classe ou associativos ( prévios ou profissionais). Segundo o art. 36 da Lei Complementar 109/2001, são necessariamente sociedades anônimas.

Com relação aos planos de previdência oferecidos pelas EAPC, citamos o art. 26, I e II da Lei Complementar 109:

- I – Individuais, quando acessíveis a quaisquer pessoas físicas;*  
*ou*  
*II – Coletivos, quando tenham por objetivo garantir benefícios previdenciários a pessoas físicas vinculadas, direta ou indiretamente, a uma pessoa jurídica contratante. (LEI COMPLEMENTAR 109, art. 26, I e II).*

Lembrando que, nos planos abertos coletivos, o vínculo indireto, como cita a Lei Complementar 109/2001 é dedicado aos casos em que uma pessoa jurídica contrate planos de previdência coletivos para grupos de pessoas físicas vinculadas a ela, ou seja, os seus empregados. Ainda de acordo com a Lei Complementar 109/2001 em seu art. 26, § 3º, estes grupos poderão ser constituídos por uma ou mais categorias específicas de empregados de um mesmo empregador, podendo abranger empresas coligadas, controladas ou subsidiárias, e por membros de associações legalmente constituídas, de caráter profissional ou classista, e seus cônjuges ou companheiros e dependentes econômicos.

Nestes planos coletivos, as empresas contratantes do plano podem custeá-lo de forma integral, parcial ou não o custear. Caso o empregado, participante do plano, tenha a perda do término do vínculo empregatício entre a empresa contratante do plano, será oferecido a este participante o direito de permanecer no mesmo plano ou ainda a entrada em um plano individual com as mesmas características.

## 2.2 Fechadas de Previdência Complementar (EFPC)

O marco inicial das entidades fechadas de previdência complementar - mais conhecidas como fundos de pensão - foi a fundação da Caixa Montepio dos Funcionários do Banco do Brasil, precursora da atual Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do

Brasil, mais conhecida como PREVI (AFONSO, 1996, pág. 41). Porém foi na década de 70 que houve a expansão dos fundos de pensão no Brasil, principalmente daqueles vinculados a empresas estatais como a Petrobras e a Vale do Rio Doce.

Assim como as entidades abertas de previdência complementar, os fundos de pensão também são pessoas jurídicas, porém com o objetivo de oferecer planos de previdência para grupos específicos de pessoas associadas a pessoas jurídicas por meio de vínculo empregatício ou associativo. Essas pessoas jurídicas são chamadas de patrocinadoras quando há o vínculo empregatício com o grupo de pessoas participantes do plano ou de instituidora quando não há o vínculo empregatício com os participantes, apenas vínculos associativos ou profissionais. Com relação as contribuições, as mesmas podem ser, ou não realizadas em conjunto pelo participante e pela patrocinadora.

De acordo com a Lei Complementar 109/2001, em seu art. 34, os fundos de pensão podem ser classificados da seguinte forma:

- I – de acordo com os planos que administram:*
  - de plano comum, quando administram plano ou conjunto de planos acessíveis ao universo de participantes; e*
  - com multiplano, quando administram plano ou conjunto de planos de benefícios para diversos grupos de participantes, com independência patrimonial;*
- II – de acordo com seus patrocinadores ou instituidores:*
  - singulares, quando estiverem vinculadas a apenas um patrocinador ou instituidor; e*
  - multipatrocinadas, quando congregarem mais de um patrocinador ou instituidor. (LEI COMPLEMENTAR 109, 2001, art. 34).*

Com relação a estrutura dos fundos de pensão, a estrutura mínima aceitável pela legislação, citada no art. 35 da Lei Complementar 109/2001, é composta por: conselho deliberativo, conselho fiscal e diretoria executiva.

O estatuto do fundo de pensão deverá prever no mínimo um terço das vagas disponíveis para participantes e participantes inativos (assistidos) nos conselhos deliberativo e fiscal e nos fundos de pensão multipatrocinados, deverá ser considerado o número de participantes vinculados a cada patrocinadora, bem como o montante dos respectivos patrimônios, para que haja a proporção e o controle dos participantes assistidos (WEINTRAUB, 2004, pág. 21).

Apresentamos abaixo o consolidado estatístico da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP) referente ao mês de maio de 2015 com o total estimado que estas entidades possuem no Brasil.

TOTAL ESTIMADO							
Investimentos (R\$ mil)	699.139.037	Participantes Ativos*	2.542.055	Dependentes*	3.908.049	Assistidos*	735.569

\*Dezembro/14

Fonte: Consolidado Estatístico da ABRAPP – Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, maio, 2015.

### 2.3 Modelos de Planos de Benefícios

De acordo com Hendriksen & Van Breda (1998), um plano de benefícios é definido como um esquema de remuneração de empregados após o momento da aposentadoria, na maior parte das vezes isto envolve uma série de pagamentos, mas o termo não exclui a possibilidade de pagamento único.

Os planos de benefícios privados podem ser classificados, segundo o regime adotado na concepção do benefício, em duas grandes modalidades: Benefício Definido (BD) ou Contribuição Definida (CD) (CHAN, SILVA, MARTINS, 2006, pág. 21).

Podemos definir os planos CD e BD conforme a deliberação da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) nº 371, de 13 de dezembro de 2000:

*Planos de contribuição definida: São planos de benefícios pós-emprego em que normalmente a Entidade patrocinadora paga contribuições para uma outra Entidade (um fundo de pensão), não tendo obrigação legal ou constituída de pagar contribuições adicionais se o fundo não possuir ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos.*

*Planos de benefícios definidos: São todos os demais planos para os quais a Entidade patrocinadora assume o compromisso de pagar contribuições adicionais, caso o fundo não possua ativos suficientes para pagar todos os benefícios devidos. (DELIBERAÇÃO CVM nº 371, 2000)*

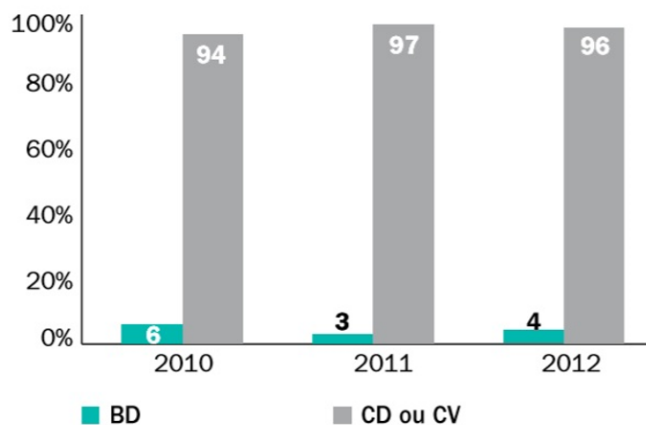
Podemos ainda definir os planos chamados híbridos ou mistos ou ainda planos de contribuição variável (CV), que são planos que possuem características de ambos os tipos de planos (BD e CD).

De acordo com CHAN, SILVA, MARTINS (2006), os planos híbridos consistem em uma modelagem que se aproxima das características dos planos BD quando se trata dos

benefícios de risco (morte e invalidez) e uma modelagem semelhante à dos planos CD quando se trata do pagamento regular de aposentadorias.

Em uma pesquisa realizada pela consultoria Towers Watson em 2012, podemos ver a migração que houve nos últimos anos dos planos BD para os planos CD e CV, que, atualmente, representam mais de 90% dos planos oferecidos pelos fundos de pensão.

Em outros países também temos registros de que esta migração ocorreu. ALTMANN (2001, pág. 3) estima que 97% das companhias adota o plano de contribuição definida. Já na Austrália, menos que 5% dos fundos de aposentadoria permanecem como fundo do tipo BD puro (APRA apud ROSS; WILLS, 2002, pág. 4).



Fonte: Planos de Benefícios no Brasil - 30ª pesquisa de Benefícios 2012 - Towers Watson

Segundo CHAN, SILVA, MARTINS (2006), um dos principais argumentos para a migração dos planos BD para CD é por conta do risco incorrido pela empresa patrocinadora. Os autores afirmam que nos planos CD, a patrocinadora garante apenas a sua parcela de contribuição, não tendo obrigação legal de efetuar contribuições adicionais se os recursos do fundo não forem suficientes para pagamento das aposentadorias e pensões, transferindo, assim, o risco da rentabilidade do fundo aos participantes.

Segundo CHAN, SILVA, MARTINS (2006 apud OSTASZEWSKI, 2001), o que contribui para aumentar a aversão ao risco das patrocinadoras em relação aos planos BD foi o aumento da volatilidade do mercado financeiro, o que dificulta as previsões acerca da rentabilidade das aplicações, aumentando o risco.

Atualmente, os planos CD são mais adequados a população brasileira, pois é muito difícil imaginar que uma pessoa irá começar e terminar a sua carreira profissional em uma única empresa, desta forma CHAN, SILVA, MARTINS (2006) demonstram que os planos



CD possuem maior facilidade de individualizar a provisão matemática se adequando melhor a nova realidade do mercado de trabalho e à nova regulamentação que contempla os conceitos de benefício proporcional diferido (BPD) e portabilidade.

Porém é importante salientar que os custos dos planos CD são maiores no que diz respeito a obtenção do mesmo nível de renda, pois não contempla o princípio de solidariedade e mutualismo que se observa nos planos BD, desta forma caso o participante pretenda obter o mesmo padrão de renda quando se aposentar, ele precisa ter consciência que as contribuições terão que ser maiores.

### **3. Regime de Capitalização *versus* Regime de Repartição Simples**

Conforme CASTRO, in REIS (2002, pág. 147), regimes financeiros são os diferentes conceitos adotados para financiamento do compromisso do plano, isto é, definição das contribuições necessárias à cobertura das despesas com o pagamento do benefício e sua administração.

Portanto pode-se concluir que se trata da forma como é quantificada as contribuições para que elas possam cobrir os benefícios e as despesas do plano.

Uma das principais discussões encontradas entre os autores é se a solução para a crise da previdência social no Brasil seria alterar o regime de repartição simples (atual regime adotado pelo sistema), onde se estabelece o chamado “pacto entre as gerações”, pelo regime de capitalização, porém antes de entrarmos nesta discussão iremos apresentar as características de cada regime.

#### **3.1 Regime de Repartição Simples**

Definiremos este regime de acordo com CHAN, SILVA, MARTINS (2006, pág. 76), onde no regime de repartição simples não há necessidade de formação de reservas, visto que as contribuições são estabelecidas em função dos pagamentos de benefícios previstos para o período, igualando as receitas com as despesas. Trata-se, portanto, de um fluxo de caixa. Importante salientar que, no Brasil, este regime é tripartite, ou seja, as contribuições são realizadas pelo Estado, pelas empresas e pelos trabalhadores ativos e o dinheiro recolhido será utilizado para o pagamento da folha de aposentados.

Este regime é superavitário quando a quantidade de trabalhadores ativos é maior que a quantidade de inativos, desta forma alguns autores chamam este regime de “pacto entre gerações”. De acordo com REZENDE (2001), o regime de repartição simples é mais vulnerável a desequilíbrios econômicos, visto que não há um colchão financeiro, ou uma reserva financeira, para suportar essas oscilações. O autor também comenta que este sistema é mais suscetível a mudanças demográficas.

NAJBERG & IKEDA (1999, pág. 265) nos lembram que, no Brasil, quando as arrecadações superaram as despesas com benefícios, o governo não se preocupou com os seus compromissos futuros e outros gastos foram financiados por estes superávits previdenciários. Já WESTENBERGER & PEREIRA (1997, pág. 12) acreditam que caso houvesse a constituição de uma reserva previdenciária, o que necessariamente ocorre pelo regime de capitalização, estas oscilações seriam suavizadas no tempo com os momentos mais favoráveis da economia compensando os menos favoráveis.

Como bem colocado por REZENDE (2001), outros países, como os Estados Unidos, Japão e França, possuem um sistema de previdência similar ao sistema brasileiro, onde há uma previdência oficial regida pelo regime de repartição simples; porém possuem, em paralelo, um sistema de reserva, que funciona como um suporte financeiro, caso haja algum desequilíbrio.

Mesmo este regime sendo simples e de fácil entendimento, de acordo com CHAN, SILVA, MARTINS apud TROWBRIDGE (1996, pág. 118), na perspectiva do empregador, ao dissociar o momento da contribuição e o período produtivo do funcionário, colabora-se para o descasamento entre o período de percepção de receitas e o de dispêndios, reduzindo a flexibilidade da empresa em períodos de dificuldades financeiras, além disso, para o empregador, caso haja a falência da empresa patrocinadora ou caso o plano seja descontinuado, os benefícios de aposentadoria e as pensões futuras podem não se realizar, haja vista que não houve nenhuma provisão ou alocação de recursos para honrar estes pagamentos.

No quadro abaixo apresentamos algumas vantagens e desvantagens do regime de repartição simples citadas por EATWELL (2002). De acordo com o referido autor, o referido regime possui mais simplicidade e transparência quando comparado ao regime de capitalização, pois o dinheiro levantado através dos impostos é transferido aos aposentados, isto gera custos administrativos extremamente mais baixos quando comparados ao regime de

capitalização. Além disso o autor comenta que o regime de repartição simples tende a ser mais igualitário enquanto no regime de capitalização, na melhor das hipóteses, reproduzir na aposentadoria a distribuição de renda da força de trabalho.

#### **Vantagens e desvantagens do sistema de repartição simples para aposentadorias**

<i>Vantagens:</i>	<i>Desvantagens:</i>
· Simplicidade e transparência	· Pressão sobre o orçamento
· Custos administrativos baixos	· Falta de “escolha”
· Redistribuição progressiva	· Forte compromisso com um nível de aposentadoria específico
· Cobertura ampla	
· Não inibe a mobilidade da força de trabalho	· Resistência ao financiamento tributário
· Baixo risco	

Fonte: Eatwell, J. *Anatomia da "crise" da Previdência*, revista econômica, v. 4, nº 2, 2002.

### **3.2 Regime de Capitalização**

Podemos citar novamente os autores CHAN, SILVA, MARTINS (2006, pág. 77) para definirmos o regime de capitalização, onde o dimensionamento das provisões matemáticas visa à cobertura do compromisso total da entidade com os participantes, isto é, tanto em relação aos benefícios concedidos como a conceder.

De acordo com REZENDE (2001, pág. 364), neste regime cada trabalhador deve auferir um benefício que reflita exatamente o seu montante de contribuição ao longo da vida ativa. Desta forma, as contribuições são fortemente ligadas aos benefícios que serão auferidos no futuro.

É importante ressaltar que uma das desvantagens que podem ser ressaltadas por não simpatizantes a este regime é a exclusão de uma parcela da população que por motivos adversos e incontroláveis, como algum acidente onde o trabalhador perca total ou parcialmente algum movimento ou possua alguma deficiência física e se torne incapaz de continuar realizando as atividades laborais, não consiga contribuir e, por consequência, não consiga o amparo financeiro oferecido por este regime, porém podemos citar REZENDE (2001) que comenta sobre a ocorrência deste tipo de situação:

*No entanto, esses regimes não são excludentes. Mesmo em países como o Chile, o Estado garante uma renda mínima para as capitalizações insuficientes. Além disso, os benefícios por invalidez e por acidentes de trabalho são também garantidos. (REZENDE, 2001, pág. 364)*

A principal vantagem que se tem no regime de capitalização é a existência de uma reserva, ou seja, um colchão financeiro, evitando déficits e a impossibilidade do pagamento dos benefícios previdenciários. No entanto, como lembra MIRANDA (2010), o regime de capitalização requer a existência de uma economia razoavelmente equilibrada, sem grandes problemas de desemprego, e com a manutenção do crescimento constante na economia.

No regime de capitalização, portanto, existe o que chamamos de “Estado-Mínimo”, onde o Estado apenas administrará as contas previdenciárias individuais e irá corrigir as possíveis “falhas” deste sistema.

Abaixo apresentamos algumas vantagens e desvantagens do regime de capitalização citadas por EATWELL (2002). De acordo com o autor, os regimes de capitalização incrementam a poupança interna, aumentam o crescimento econômico e promovem o desenvolvimento dos mercados financeiros. O referido autor ainda acredita que a maior vantagem deste regime seja o fato de haver um ajustamento automático do nível das aposentadorias à disponibilidade de recursos, ou seja, se os recursos disponíveis são menores que o esperado, o retorno também será menor ou terá seu valor real reduzido pela inflação; ambos os processos operam “automaticamente”.

### Vantagens e desvantagens do sistema de capitalização para aposentadorias

<i>Vantagens:</i>	<i>Desvantagens:</i>
· Maior retorno proporcionado pela administração profissional das aplicações em ações.	· Impacto regressivo sobre a distribuição de renda.
· O poupador tem independência e escolha	· Altos custos administrativos
· Elevação da poupança e do crescimento.	· Cobertura limitada
· Promove o desenvolvimento dos mercados financeiros e a governança corporativa efetiva [ <i>effective corporate governance</i> ]	· Retorno incerto (alto risco)
· Reajusta automaticamente o nível das aposentadorias aos rendimentos disponíveis.	· Necessidade de uma rede de proteção social.
	· Em alguns casos limita a mobilidade do trabalhador (aposentadorias por ocupação)

Fonte: Eatwell, J. *Anatomia da "crise" da Previdência*, revista econômica, v. 4, nº 2, 2002.

#### 3.4 A solução do problema é a privatização?

Em alguns países da América Latina, como o Chile, a solução encontrada para a grave crise do sistema previdenciário foi a substituição do sistema público existente por um sistema privado, gerido por sociedades anônimas privadas concorrentes.

Um dos pontos favoráveis para a privatização seria o suposto aumento no acúmulo da poupança nacional do país, porém verificamos que, no caso do Chile, foram feitos dois estudos para verificar se este aumento realmente estava acontecendo.

De acordo com MESA-LAGO (2003), o primeiro estudo foi feito em 1997 por Robert Holzmann, sob encomenda do Fundo Monetário Internacional (FMI). Este estudo envolveu um exercício econométrico de equilíbrio geral, no período entre 1981 a 1995 e demonstrou que o impacto da reforma chilena na poupança nacional foi negativo.

O segundo estudo, ainda de acordo com MESA-LAGO (2003), foi feito em 2000 por Alberto Arenas de Mesa, com um modelo de equilíbrio parcial, o qual subtraiu do capital acumulado nas contas individuais (positivo) sobre o custo fiscal da reforma (negativo). O resultado líquido dos dois, de acordo com o autor, foi o impacto na poupança nacional. O período estudado foi entre 1981 a 1996 e, segundo os cálculos, a média anual capitalizada nas

contas individuais sobre o PIB foi de 2% e o custo fiscal foi de 5,7%, portanto o resultado líquido foi de -3%. Desta forma, como o custo fiscal foi superior à poupança, o resultado foi a perda de poupança. Lembrando que na época dos estudos, a reforma do Chile já apresentava um período suficientemente longo para poder realizar os mesmos e comprovar esta hipótese.

Por meio de MESA-LAGO (2003) podemos então comprovar que a privatização total do sistema previdenciário não produz impactos positivos sobre o acúmulo da poupança nacional. No Brasil tivemos uma tentativa de privatização do regime dos servidores públicos por meio do Projeto de Lei nº 9 (PLP nº 9/1999), que tinha a intenção de criar o regime de previdência complementar para os servidores públicos onde os planos teriam o caráter de “Contribuição Definida” e seriam constituídos na forma de regime de capitalização.

Podemos citar CARNEIRO (2003) que comenta sobre grandes retrocessos que seriam criados após a aprovação deste projeto:

*O PL-9 desrespeita completamente o contrato firmado entre o Estado e seus trabalhadores e, em sua confusa redação, não traz uma linha sequer sobre a gestão dos planos de aposentadoria complementar que pretende criar para os servidores públicos; permite apenas a existência de uma modalidade de plano de benefícios – “Contribuição Definida”; não ampara a possibilidade de instituição de plano de “Benefício Definido” para os servidores públicos, o qual se assemelharia à regra atual da paridade, prevista no artigo 40 da Constituição Federal. Além disso, ignora o interesse do Estado em atrair e reter pessoas bem preparadas para garantir prestação de serviço público profissionalizado de forma segura e continuada. Privilegia o interesse do mercado financeiro que auferirá enormes lucros sem a responsabilidade de manutenção das garantias aos servidores que passam para a inatividade, depois de uma vida de serviços prestados à comunidade. (CARNEIRO, 2003, p.2)*

Com base nos dados da Fundação Instituto de Pesquisa (Fipe), Fundação Getúlio Vargas (FGV), Banco Mundial e o IBGE/IPEA que calcularam o custo da transição do regime de repartição para o regime de capitalização, considerando os benefícios ainda em vigor e o reconhecimento das contribuições dos participantes ainda no sistema, para o INSS, os custos variam de 130% a mais de 200% do Produto Interno Bruto (PIB) conforme demonstra o quadro abaixo.

ALGUMAS ESTIMATIVAS DOS CUSTOS DE TRANSIÇÃO PARA A CAPITALIZAÇÃO	
Instituição	Custos de Transição
FIPE (1997)	255% do PIB (RGPS e Servidores Públicos)
IBGE / IPEA (1997)	218% do PIB (RGPS)
FGV/RJ (1997)	250% do PIB (RGPS)
BANCO MUNDIAL (1995)	188% do PIB (RGPS)

*Fonte: Informe de Previdência Social (fev/98)*  
*Elaboração: MPS / Secretaria de Previdência Social*

Com relação a manter o sistema previdenciário inteiramente público também não demonstra ser vantajoso, visto que, como já colocado anteriormente, ele está muito suscetível a mudanças demográficas e, como não possui um “colchão financeiro”, que serviria como uma reserva para eventuais insuficiências de pagamentos, vem gerando cada vez mais necessidade de financiamento por parte do Estado, como demonstrado em gráficos nos capítulos anteriores. Desta forma podemos chegar a mesma conclusão que STEPHANES (1999), onde devemos analisar as experiências realizadas em outros países para a formação da previdência brasileira. Sob a análise técnica, de acordo com o autor, se a substituição de um modelo implicaria um grau de risco inaceitável para toda uma geração de trabalhadores e aposentados, a solução seria a adoção de um sistema misto, no qual possam conviver os dois modelos.

#### 4. Definindo Geração

Nos dias de hoje, não se pode mais ignorar a presença da Geração Y. A mesma se fez notar perante as demais gerações e, para a próxima década, ela terá bastante influência na sociedade. Desta forma, não é de se espantar que diversos autores tenham escrito sobre esta geração e tenham também opiniões bastante divergentes com relação a ela, como cita VALENTE (2011).

Antes de comentarmos sobre a Geração Y, é importante destacarmos como são definidas as gerações. Por conta deste fato, iremos primeiro apresentar duas teorias relacionadas a definição de Geração e, posteriormente, iremos apresentar algumas discordâncias entre os autores com relação a esta Geração.

Neste capítulo, iremos abordar a teoria de coortes e a teoria de STRAUSS & HOWE: *The Four Turnings*, desta forma conseguiremos ter uma visão ampla e de algumas das teorias que permeiam esta questão.

#### 4.1 Teoria de Coortes

De acordo com VALENTE (2011), o termo coorte, originalmente, data da época do Império Romano e denota grupos de soldados, ou legiões que eram definidos em função de suas idades.

RYDER (1965, pág. 4), afirma que um coorte pode ser definido como a agregação de indivíduos, de acordo com a definição de população, que vivenciam um mesmo evento dentro de um mesmo intervalo de tempo.

O autor ainda afirma que cada coorte possui uma composição e carácter distintos que refletem as circunstâncias de uma origem e história única, por conta das mudanças ocorridas na sociedade.

Coortes geracionais são um conceito único e normalmente associado ao conceito de memória coletiva. É importante distinguir entre o conceito de coorte classificado como gerações históricas e o conceito popular de gerações, que diz respeito a pessoas que tem aproximadamente a mesma idade. (VALENTE apud ROGLER, 2002).

Cada coorte geracional é profundamente influenciado pelos principais eventos emocionais que ocorreram durante o tempo da geração. Podemos citar como exemplo a grande depressão ou a crise do petróleo de 1973. (MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH, 2002 pág. 6)

De acordo com os autores, o conceito de memórias coletivas possui um significado geracional, pois as características comuns entre os indivíduos transformam-se em valores que, posteriormente, serão captados por cada indivíduo. Estes valores estarão presentes até o fim de suas vidas e serão desenvolvidos, geralmente, entre o período da adolescência e a fase adulta.

RYDER (1965) afirma que episódios traumáticos como guerras e revoluções podem se tornar o foco para a criação da mentalidade dos indivíduos pertencentes a um coorte. O autor ainda afirma que os coortes podem ser separados gradualmente, de forma lenta na mudança de evolução.



Podemos perceber então que a teoria de coortes está baseada em definir um momento para a transformação geracional a partir de eventos traumáticos, geralmente históricos, criando assim, um novo coorte. Portanto a sua personalidade é moldada de acordo com os coortes que ele possui ao longo de sua vida.

Desta forma, podemos afirmar que apenas a exposição do indivíduo a um acontecimento não é suficiente. A presença de fortes emoções positivas durante um período em particular pode favorecer o registro desse acontecimento e, conseqüentemente, aumentar o efeito da exposição. (VALENTE apud HOLBROOK & SCHINDLER, 1994)

De acordo com VALENTE apud MEREDITH & SCHEWE (2002), o conceito de coorte, como utilizado hoje, foi mencionado pela primeira vez pelo sociólogo alemão Karl Mannheim, em 1928. O sociólogo pretendia explicar atitudes políticas e comportamentos da juventude alemã após a Primeira Guerra Mundial e ele afirma que a definição da atitude do indivíduo acontece entre os 17 e os 25 anos de idade.

#### **4.2 Geração Histórica x Conceito Popular de Geração**

Utilizaremos do conceito de ROGLER (2002), para debater o conceito popular de geração, que significa pessoas que nasceram na mesma época e que possuem características semelhantes, com o conceito de coortes, que o autor chama de geração histórica.

De acordo com o autor, a geração histórica nasce a partir de 3 eventos:

1. O surgimento de eventos históricos traumáticos, como foi o caso da segunda guerra mundial, momentos de revitalização religiosa ou mudanças radicais;
2. A desorganização na vida do indivíduo a partir das conseqüências originadas desses acontecimentos, que posteriormente, iram impedir que o mesmo tenha uma adaptação melhor ao constituir a sua família na fase adulta;
3. O surgimento de orientações estáveis através das instituições e dos emblemas culturais, que foram transferidos ao indivíduo após estes eventos, mesmo que as reações dele variem de acordo com a sua origem social.

O autor afirma que o agrupamento de pessoas por período de nascimento gera diversas controvérsias, visto que nem sempre todas estas pessoas fazem parte de uma geração histórica.

### 4.3 The Four Turnings

Após conhecermos uma das teorias que definem as gerações, iremos abordar um estudo realizado por William Strauss e Neil Howe em 1991 chamado *The Four Turnings*, traduzidas aqui como: As quatro rodadas, que são comparadas pelos autores com as estações do ano, onde os mesmos acreditam explicar a história norte-americana através de ciclos. Cada ciclo seria composto por 4 eras ou *turnings*, desta forma os autores conseguem, a partir dos eventos históricos, discutir a importância dos mesmos para as próximas gerações. Com base nos padrões cíclicos encontrados, são realizadas previsões sobre as quatro rodadas durante o ciclo *Millennial*.

Iremos utilizar as mesmas traduções e explicações apresentadas por VALENTE (2011), ao citar este estudo em sua tese de doutorado.

1. *High* (traduzido aqui como *Ápice*): Como bem colocado por VALENTE (2011), esta é uma época otimista, de fortalecimento das instituições e enfraquecimento do individualismo, quando uma ordem cívica é instituída e os antigos valores são substituídos. Esse período seria correspondente ao final da Segunda Guerra Mundial, quando a força das instituições é ampliada e a confiança no país era forte. Essa rodada seria equivalente a Primavera.

2. *Awakening* (traduzido aqui como *Despertar*): Segundo a autora, trata-se de uma época tranquila, de elevação espiritual, quando a ordem cívica é criticada por um novo regime de valores. Nos Estados Unidos seria o período após o assassinato do Presidente Kennedy, ou seja, entre meados dos anos 1960 e 1980. Essa rodada seria correspondente ao verão.

3. *Unraveling* (traduzido aqui como *Desmascaramento*): De acordo com a autora trata-se de uma era abatida, de reforço do individualismo e enfraquecimento das instituições. A antiga ordem cívica acaba e um novo regime de valores é implantado. Nos EUA esse período se deu a partir da eleição do Presidente Reagan, entre 1980 e 2000, e é associada ao outono.

4. *Crisis* (traduzido aqui como *Crise*): A autora afirma que se trata de uma era decisiva de revolta secular, quando o novo regime de valores impulsiona a substituição da antiga ordem cívica por uma nova. Seria a proximidade de um evento que desafiaria o sentimento de patriotismo, juntamente com uma posterior crise que abalaria a estrutura social americana. Associa-se ao inverno.

*Cada ciclo é composto por quatro grupos de pessoas distintos (quatro gerações, denominadas arquétipos). Cada uma dessas fases (Reviravoltas) corresponde a uma combinação específica desses arquétipos e cada século, ou seja, cada ciclo completo, compreende quatro combinações desses quatro arquétipos. Dessa forma, cada uma dessas fases contém os mesmos quatro grupos de pessoas que, ao envelhecer, entram em diferentes fases de vida. Para Strauss e Howe, o que dá sequência ao processo dos ciclos é justamente essa combinação de grupos, que propicia cenários adequados para que cada uma das fases se instale. (VALENTE, 2011, pág. 17)*

Podemos entender, portanto, que um ciclo é composto pelas 4 eras destacadas acima. Após o término das 4 eras, ou seja, de um ciclo completo, um novo ciclo se inicia, desta forma é possível que as características de algumas gerações mais antigas possam se assemelhar com as características apresentadas por algumas gerações mais novas. Importante salientar que um indivíduo consegue passar por, no mínimo, 3 destas eras, porém em fases de sua vida distintas. Veremos a seguir, com base na descrição do estudo em questão realizada por VALENTE (2011), os quatro grupos de pessoas, denominados arquétipos e as suas características, baseadas no estudo de Howe & Strauss:

1. Profetas: segundo a descrição da autora seriam os indivíduos que nascem na fase *Ápice* e as principais características são o otimismo e a disciplina. Quando crianças, são criados com tolerância. Durante a sua adolescência aparentam ser idealistas e narcisos de um *Despertar*, momento em que as regras estão sendo questionadas. Posteriormente se tornam adultos moralistas e se tornam os sábios idosos conselheiros da nova *Crise*. Atualmente, podemos classifica-los como os *Baby Boomers* (nascimento entre 1943 e 1960).

2. Nômades: a autora afirma que são indivíduos que crescem como crianças desprotegidas durante um *Despertar* e vivem a sua adolescência como jovens alienados em um momento de *Desmascaramento*. Posteriormente se tornam adultos pragmáticos durante a *Crise* e se tornam rígidos idosos de um *Ápice*. Atualmente, podemos classifica-los como a *Geração X* (nascimento entre 1961 a 1981).

3. Heróis: de acordo com a autora são pessoas que, na infância, são cada vez mais protegidas durante a fase de *Desmascaramento*, na adolescência se tornam jovens heroicos e trabalham em equipe em uma fase de *Crise* e, posteriormente, se tornam adultos arrogantes e, futuramente, serão bem criticados quando atingirem a terceira idade no próximo *Despertar*. Atualmente, podemos classifica-los como a

Geração Y, ou *Millennials* (nascimento entre 1982 e 2000) e com os *GI's* (nascimento entre 1901 e 1924).

4. Artistas: a autora afirma que são os indivíduos que crescem como crianças superprotegidas durante uma Crise, na adolescência vivem como jovens suscetíveis em um período de pós Crise, durante a fase adulta se transformam em pessoas indecisas em um período de Despertar e envelhecem como idosos empáticos em um período pós Despertar. Atualmente, podemos classifica-los como os *Silents* (nascimento entre 1925 e 1942) e os nascidos a partir de 2001.

Trata-se de uma conjugação especial de valores, ou seja, de uma “combinação perfeita de gerações”, que gera cada uma das quatro reviravoltas. (VALENTE, 2011, pág. 19).

De acordo com a autora, estamos vivendo a Quarta Rodada, onde apesar da queda da ordem social, ou talvez por conta dela, uma nova ordem cresce.

Em outras palavras, é uma combinação de falta de confiança, desemprego dos mais jovens, falta de poupança dos mais velhos, crise fiscal, pessimismo, decadência institucional, individualismo e falta de comprometimento que desencadeia as atitudes que mudam os valores e paradigmas. (VALENTE, 2011, pág. 19)

Com relação a definição de geração, verificamos também a existência de diversas opiniões, como cita VALENTE apud ROGLER (2002), que afirma que o conceito popular de gerações corresponde a um grupo de pessoas com, aproximadamente, a mesma idade. Ainda citando VALENTE (2011), outros autores como GRONBACH (2008) e LANCASTER & STILLMAN (2002) consideram que cada geração corresponde a um período pré-determinado de 20 a 20 e poucos anos, tempo médio decorrido desde o nascimento até a idade de reprodução.

Autores como HOWE & STRAUSS (2000) acreditam que a duração de uma geração é de 20 anos, mas acreditam que é necessário um evento definidor ou um período específico para caracterizá-la.

É importante lembrar ainda que, como bem citado por VALENTE (2011), os estudos conduzidos sobre a Geração Y costumam utilizar as classificações norte-americanas para descrever o perfil das gerações do resto do mundo. No Brasil, esse problema é agravado pelas diferenças locais e sociais, uma vez que se trata de um país com dimensões continentais e realidades sociais discrepantes.

A autora ainda cita um estudo realizado por MOTTA; ROSSI; SCHEWE (2002) e, posteriormente, ampliado por ROSSI (2003), onde os resultados encontrados comprovam que, no que diz respeito aos perfis das gerações (ou coortes) anteriores a geração Y, há diferenças significativas entre os perfis norte-americanos e os perfis brasileiros.

Desta forma podemos concluir que o que define uma geração não é uma opinião convergente entre todos os pesquisadores, porém, um ponto comum entre eles é de que é necessário o acontecimento de eventos específicos para que os indivíduos daquela geração possam adquirir sua personalidade e seus valores.

## 5. As gerações e seus perfis

Com base no capítulo anterior, onde definimos algumas teorias que dão origem ao conceito de geração, este capítulo trará algumas informações relevantes a respeito do perfil do jovem da Geração Y e as suas principais características, contudo é importante ressaltarmos um pouco do perfil das gerações anteriores, desta forma conseguimos comparar a Geração Y com as demais e verificamos as principais mudanças ocorridas no desenvolvimento desta geração.

### 5.1 The GI's

Os jovens desta geração nasceram no começo do século XX e passaram, na sua fase de formação, pela Crise de 1929 e pela Segunda Guerra Mundial. De acordo com VALENTE (2011), a expressão GI foi usada inicialmente como sigla para aço galvanizado (*galvanized iron*) e, posteriormente, passou a ser aplicado para *government issue*. A autora ainda afirma que este termo está relacionado aos soldados americanos, visto que eram “propriedade” do governo.

De acordo com MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH (2002), para os norte-americanos desta geração, a Segunda Guerra Mundial trouxe como principal característica serem extremamente patriotas. Porém os autores comparam com esta mesma geração na França e no Japão. Na França, o resultado que eles obtiveram foi que as pessoas desta geração, trouxeram como características paz, tranquilidade, estabilidade familiar e materialismo. No Japão as características encontradas foram controle/domínio de seu mundo e autoconfiança.

Com relação a população norte-americana desta geração, VALENTE apud LANCASTER & STILLMAN (2002) acredita que podemos definir esta geração em uma palavra: leais.

Desta forma podemos citar as principais características encontradas por MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH (2002) para esta geração:

- Praticidade: Buscar um propósito;
- Poupadores: Conservadores na questão financeira;
- Economia e Segurança: Segurança será garantida;
- Amigos e Família: Necessária a convivência social;
- Boa Vida: Conforto e comodidade são luxos e não pré-requisitos para uma vida boa.

A Segunda Guerra também trouxe, para esta geração, uma valorização do trabalho bem feito, além de valorizarem o trabalho em equipe, também valorizavam a camaradagem, o respeito pela autoridade e a lealdade. (VALENTE, 2011, pág. 27).

### ***5.2 The Silents***

De acordo com MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH (2002) esta é a geração do Pós Segunda Guerra Mundial. Nascidos entre a década de 1930 e começo da década de 1940 e, segundo VALENTE (2011), representam a geração mais numerosa dos Estados Unidos.

Diferentemente dos *GI's*, esta geração viveu um período diferente nos Estados Unidos, a economia estava crescendo e havia pouca disponibilidade de mão de obra, por conta da diminuição da natalidade ocorrida durante a guerra.

Esta geração viveu uma época de crescimento econômico, tranquilidade social, convívio familiar, mudança para os subúrbios, ascensão da classe média, sensação de segurança e estabilidade (VALENTE, 2011, pág. 28).

Segundo os autores HOWE & STRAUSS (2000), esta geração trouxe, para os jovens da Geração Y, satisfação e audácia sobre os seus pais (*Boomers e Xers*).

GRONBACH (2008) também afirma que a forma de trabalho dessa geração é semelhante à da geração anterior, segundo ainda o referido autor essa geração é chamada de *Silents*, pois ouviam histórias e fatos da guerra, porém como ainda eram muito jovens para participar da mesma, não tinham este conhecimento, desta forma só escutavam e não falavam.

De acordo com VALENTE (2011), as maiores diferenças dos *Silents* perante os *GI's*, que acaba até aproximando-os dos *Boomers*, são o começo de um movimento que resultaria na maior intolerância (manifestações contra a segregação racial) e o consumo.

### 5.3 *Baby Boomers*

Os *Baby Boomers* são a geração que nasceu após a Segunda Guerra. Tem esse nome por causa do grande aumento na fertilidade que começou em 1946, depois do final do conflito, e acabou perto de 1964, com o surgimento da pílula anticoncepcional. (VALENTE apud PEW RESEARCH, 2010).

Essa geração teve bastante liberdade na infância. Os seus pais, *GI's* em sua maioria, quiseram educar seus filhos, os *Boomers*, com aquilo que eles não tiveram condição de ter: independência e liberdade, porém segundo GRONBACH (2008) isto teve um custo. Quando pequenos, começaram a fazer tudo como bem entendessem, dessa forma não respeitavam a autoridade dos pais e nem as leis. Segundo VALENTE (2011), esta geração vive de acordo com o que se pode chamar de ética situacional: “No amor e na guerra vale tudo”.

Os principais momentos definidores desta geração nos Estados Unidos foram a morte do presidente John F. Kennedy e de Martin Luther King, o escândalo de Watergate e também a primeira vez que o homem pisou na Lua.

*São uma geração que se dedicou à luta por causas, buscou justiça social, procurou a consciência, auto-realização cósmica, paz interior. Acima de tudo, é a geração que questionou a autoridade e o status-quo. Em outras palavras, os Boomers vieram para mudar. Tudo o que fazem tem que ser diferente.*  
(VALENTE, 2011, pág. 30).

Podemos dizer que esta geração é uma geração de idealistas, que lutaram pelos direitos das mulheres, lutaram contra o “sistema” e aprenderam a não seguir as regras que lhes foram impostas. (GRONBACH, 2008).

Ainda podemos citar MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH (2002) que definem esta geração em duas partes. A primeira parte (nascimentos até 1954) são os chamados *Leading-Edge Baby Boomers*. Como este grupo viveu numa época de mais prosperidade que o segundo, são mais otimistas. O segundo grupo são os chamados *Trailing-Edge Baby*

*Boomers*. Este grupo, diferentemente do primeiro, viveu crises como a do petróleo, inflação e desemprego, por conta disto os autores acreditam que eles adquiriram uma certa vulnerabilidade com relação aos Estados Unidos.

Uma curiosidade sobre esta geração citada por VALENTE (2011) é que esta geração gasta dinheiro como se não houvesse o amanhã, ou seja, não poupam para o futuro, além de buscarem por conveniência.

#### 5.4 Geração X

A Geração X é a geração posterior aos *Baby Boomers* com nascimento a partir da década de 1960 até o começo da década de 1980. Segundo MEREDITH; SCHEWE; KARLOVICH (2002), o termo Geração X surgiu em 1991, com a publicação do livro de Douglas Coupland. De acordo com os autores, após a publicação do livro, a mídia americana se agitou, por acreditar que a Geração X era uma geração de pessoas sem motivação.

Os autores os classificam como *street smarts* e acreditam que possuem uma postura *whatever*, que podemos traduzir como uma postura “qualquer coisa”.

Segundo os referidos autores, esta geração possui indivíduos trabalhadores e competitivos, que deixam de lado os interesses da empresa para colocar a sua qualidade de vida e os seus interesses acima de tudo.

O termo Geração “X” surgiu principalmente porque não se conseguia definir esta geração, então a letra X foi utilizada para ser interpretada como genérica, sem sentido, diferente da maioria. (VALENTE, 2011, pág. 33).

De acordo com GRONBACH (2008) podemos seguir uma visão baseada na demografia. O autor acredita que a maioria das características dos indivíduos desta geração obteve as suas características por serem uma geração menos numerosa do que a anterior (*Boomers*), como por exemplo, a entrada no mercado de trabalho, onde o autor afirma que para cada 10 cargos deixados vagos pelos *Boomers*, só haviam 9 indivíduos da Geração X para ocupa-los e isto, na visão do autor, os deixou arrogantes.

Já os autores LANCASTER & STILLMAN (2002) rotulam os indivíduos da Geração X como derrotistas, céticos. De acordo com VALENTE (2011) esta geração não teve muitos heróis: viram as maiores instituições serem questionadas, as taxas de divórcio triplicarem, aumento da violência, surgimento da AIDS, consumo de crack e cocaína, molestadores de



crianças e os motoristas alcoolizados. A autora ainda afirma que esta geração não se preocupa com o futuro, apenas com o presente e que acredita, acima de tudo, na sua independência.

HOWE & STRAUSS (2000) definem esta geração como sendo fragmentada, pragmática e independente.

### **5.5 Geração Y**

A Geração Y é a geração mais conectada dentre todas as demais, inclusive algumas nomenclaturas que podem ser dadas por alguns autores para nomear a Geração Y nos trazem a ideia de tecnologia, como por exemplo: Geração Google e Geração Tech. De acordo com VALENTE apud TWENGE (2006) o período de nascimento da Geração Y pode variar entre o ano de 1970 ao ano de 1999, já GRONBACH (2008) acredita que este período vá de 1985 a 2010. Podemos citar ainda LANCASTER & STILLMAN (2011), que afirmam que este período começa no ano de 1982 e vai até o ano 2000.

Uma curiosidade interessante apontada por OLIVEIRA (2010) é que o batismo dessa geração se deve ao fato de que quando a antiga União Soviética (URSS) exercia forte influência em países com regimes socialistas, era definido até a primeira letra dos nomes que seriam dados aos bebês nascidos em certos períodos. Na década de 1980 e 1990 a letra principal era a letra Y. De acordo com o autor, este fato não teve influência em países ocidentais e capitalistas, porém alguns estudiosos adotaram essa letra para diferenciar os jovens nascidos neste período. Surgia assim o termo “Geração Y”.

Para podermos traçar um perfil e definir as características desta geração é importante lembrar que nas gerações anteriores os pais ficavam muito mais tempo fora de casa e o trabalho de criar os filhos vinha sempre para as mulheres, porém com as revoluções feministas e a conquista de espaço dentro do mercado de trabalho, as mulheres passaram também a ocupar o lugar dos homens nas grandes corporações e assim passaram a ficar mais ausentes para seus filhos, porém, percebe-se uma tendência destas mulheres em compensar essa ausência.

As mães começaram a se preocupar com o futuro de seus filhos e queriam torná-los mais competitivos e competentes dentro do mercado de trabalho. Os jovens da Geração Y foram os jovens que receberam mais cuidados, mais estímulos e mais informações para elevar as suas qualificações profissionais como outro jovem das gerações anteriores. OLIVEIRA

(2010) acredita que para muitos pais e mães, preparar os filhos para um ambiente de trabalho de alta competitividade se tornou uma missão de vida.

Esta preocupação dos pais com os jovens da Geração Y pode ser explicada também por conta do desemprego que estes jovens estão enfrentando nos dias atuais, justamente por conta do aumento do período de permanência do indivíduo no mercado de trabalho, em função também da diminuição dos benefícios de aposentadoria oferecidos após o término da atividade laboral. Como já vimos nos capítulos anteriores, muitas pessoas continuam a trabalhar após se aposentarem, porque o benefício de aposentadoria recebido não é suficiente para manter o mesmo padrão de vida que o indivíduo possuía antes da aposentadoria, ou seja, estes profissionais demoram mais tempo para sair do mercado de trabalho e acabam ocupando por mais tempo vagas que poderiam ser destinadas a estes jovens da Geração Y, desta forma a competição no mercado de trabalho acaba sendo maior e as empresas acabam exigindo mais e mais competências destes jovens para ingressarem no mercado de trabalho.

Segundo OLIVEIRA (2010), podemos definir o perfil desta geração a partir de quatro características principais: reconhecimento, informalidade, individualidade e relacionamento.

### **5.5.1 Reconhecimento**

Alguns autores (LANCASTER & STILLMAN; OLIVEIRA) concordam que os jovens da Geração Y são os filhos protegidos, perfeitos e estão sempre certos aos olhos de seus pais, desta forma sempre foram elogiados a partir de suas ações, recebiam *feedbacks*, além de sempre serem incentivados a se diferenciar das outras crianças. Isto transformou estes jovens em impacientes e que desejam obter, constantemente, avaliações de pessoas que estão analisando as suas ações.

### **5.5.2 Informalidade**

Segundo OLIVEIRA (2010), a informalidade sempre acompanhou os jovens. Este comportamento era adotado como forma de contestação e rebeldia à ordem estabelecida.

O autor afirma que na Geração X e *Baby Boomers* era comum que a forma de se vestir fosse associada a suas capacidades e habilidades, ou seja, quanto mais próximo do padrão o jovem se vestisse, mais competente ele seria. Os jovens da Geração Y consideram a informalidade de forma diferente. Ainda segundo o autor, a Geração Y substituiu a valorização da liberdade por flexibilidade e conveniência em seu comportamento.

### **5.5.3 Individualidade**

Segundo OLIVEIRA (2010) esse é um dos comportamentos mais claros na Geração Y e o que mais sofreu influência das outras gerações, que tiveram um papel determinante no desenvolvimento desta atitude, que muitas vezes se confunde com arrogância e egoísmo.

Esta característica se deu, principalmente por conta da forma como os indivíduos da Geração Y foram criados.

Por conta da opção da Geração X em focar na carreira profissional para proporcionar uma melhor qualidade de vida para si próprios e para seus filhos, acabaram optando por terem menos filhos. Dessa forma, grande parte dos jovens da Geração Y tiveram quartos individuais, com equipamentos tecnológicos a disposição.

Segundo VALENTE (2011), o individualismo pode ser dividido em três características principais: independência, competitividade e centralidade.

Em contextos individualistas, a pessoa tende a agir de forma autônoma em relação ao grupo e a usufruir de liberdade para adotar comportamentos e identidades sem que necessite da aprovação de seus pares (VALENTE, 2011). A partir da descrição acima realiza por VALENTE (2011) podemos caracterizar a ideia de independência.

A segunda característica é a competitividade. Segundo VALENTE (2011), alguns autores apontam que, enquanto no coletivismo o comportamento predominante é a solidariedade, no individualismo as conquistas são pessoais e o sucesso do indivíduo é medido pelo grau dessas conquistas.

A terceira característica é a centralidade. Essa característica, segundo VALENTE (2011), está associada ao hedonismo (busca excessiva pelo prazer como propósito de vida). A centralidade, segundo a autora, foi definida com foco para o indivíduo, onde as necessidades e conquistas do indivíduo são o ponto principal de atenção e os demais grupos fazem papel periférico.

#### **5.5.4 Relacionamento**

Como já levantado neste trabalho, a Geração Y é a geração mais conectada dentre todas as demais gerações, desta forma esses indivíduos acabam utilizando da internet e da tecnologia para criar os seus relacionamentos.

OLIVEIRA (2011), em seu livro, apresenta os resultados obtidos pela pesquisa da E.Life – empresa de inteligência de mercado e gestão do relacionamento em redes sociais. A

pesquisa apurou que 59,1% dos jovens passam mais de trinta horas semanais *online* em sites de redes sociais. Esses sites seriam utilizados principalmente para obter informações, notícias e manter contato com amigos.

A pesquisa também revelou que 65,5% dos pesquisados possuem um *blog*, o que, segundo o autor, registra uma tendência em desenvolver o próprio conteúdo para estimular novos relacionamentos.

A partir da análise apresentada por meio da definição dos perfis de cada geração e, principalmente, na definição das características e do perfil da Geração Y, podemos perceber potenciais disseminadores da educação financeira e previdenciária nos dias de hoje.

## 6. Pesquisa

Após conhecermos as pesquisas teóricas já abordadas no capítulo anterior, com relação a Geração Y, optamos por realizar uma pesquisa quantitativa com uma amostra de 47 alunos matriculados no segundo semestre do ano de 2015 na faculdade de Economia, Administração, Ciência Contábeis e Atuárias (FEA), por meio de um questionário disponibilizado de forma *online* aos alunos.

Limitamos os resultados obtidos somente para aqueles que tinham idades até 30 anos, delimitando assim a pesquisa apenas para integrantes da Geração Y. Os dados foram obtidos de uma amostra de 47 alunos. Os resultados serão analisados na perspectiva de uma sondagem, uma vez que para validar a amostra seriam necessários testes como teste de hipótese, e outros, para torná-la representativa da população de alunos da FEA. O grupo submetido a sondagem representa o conjunto de alunos que estudam na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) no segundo semestre de 2015.

A sondagem tem valor indicativo de tendência de comportamento desse segmento da população, assim sendo podemos avaliar os dados da pesquisa pelos resultados abaixo:

Questão 1: *Você faz algum planejamento financeiro?*

83% dos que responderam assinalaram que sim, fazem planejamento financeiro.

Questão 2: *Você consegue poupar?*

30% dos que responderam, assinalaram a opção de que pouparam 19% ou mais dos seus rendimentos mensais em todos ou na maioria dos meses e 26% dos que responderam assinalaram que pouparam até 5% dos seus rendimentos mensais em todos ou na maioria dos

meses. Já 15% dos que responderam assinalaram a opção de que não conseguem poupar, porém o que recebem é suficiente para sustenta-los durante o mês e outros 13% assinalaram que não conseguem poupar e sempre ou na maioria dos meses, ao final do mês, estão com dívidas.

*Questão 3: Qual o motivo para a sua poupança?*

Nesta questão era possível assinalar mais de uma opção. Verificamos que 70% dos que responderam assinalaram a opção de poupar para um objetivo de consumo, como por exemplo: comprar um carro, 60% assinalaram a opção de poupar para possível situação de emergência financeira e 19% assinalaram a opção de poupar para a aposentadoria.

Um fato interessante nesta questão foi de 30% dos que responderam assinalarem a opção de que pouparam simplesmente pelo fato de terem o hábito de poupar.

*Questão 4: Quais os tipos de aplicações que você realiza?*

Nesta questão foi dada a opção de assinalar mais de uma alternativa.

Identificamos que 74% dos que responderam optaram pela opção de depósitos em poupança, 15% dos que responderam assinalaram que realizam investimento no Tesouro Direto e outros 15% assinalaram a opção de investimento em Previdência Complementar. Um fato interessante nesta questão foi que 30% dos que responderam assinalaram a opção de guardar dinheiro.

*Questão 5: Qual a necessidade da Previdência Complementar para você?*

Nesta opção 38% dos que responderam acreditam que a previdência complementar é necessária, porém não é a única forma de poupança de longo prazo, já 32% dos que responderam não conhecem a previdência complementar e apenas 9% acreditam que a previdência complementar não é necessária.

Por meio da pesquisa realizada podemos identificar uma tendência aos alunos da FEA PUC-SP de realizarem algum planejamento financeiro e de pouparem para alcançar objetivos materiais de consumo e para a aposentadoria. Esta teoria também se comprova por meio da questão 4, na qual 15% dos que responderam assinalaram a opção de investimento em previdência complementar, e 85% em investimentos de baixo risco de mercado, o que demonstra uma tendência dos alunos e membros da geração Y ao conservadorismo financeiro.

## Considerações finais

Por meio deste trabalho, conseguimos verificar a importância da Previdência Complementar nos dias atuais, por conta do cenário da Previdência Social no Brasil, onde esta não garante um benefício de aposentadoria suficiente para manter o mesmo padrão de vida do indivíduo após o término da sua atividade laboral, porém também verificamos que a saída para este problema não é a privatização total do sistema, por meio de estudos efetuados em outros países como o caso do Chile que não obteve o aumento da taxa de poupança interna após a privatização, além do custo dessa reforma previdenciária ser inviável no Brasil. Acreditamos que o melhor modelo seja o modelo misto que abrange a maior parte da população e possibilita, para aqueles que desejarem obter uma renda de aposentadoria maior do que a oferecida pelo Estado, o modelo de previdência complementar.

Também vimos que, atualmente, há uma grande migração dos planos de previdência complementar da modalidade de Benefício Definido para a modalidade de Contribuição Definida, o que demonstra o conservadorismo das empresas em não assumir os riscos e a possível insuficiência financeira de um plano BD, além dos planos CD's não garantirem nenhum enriquecimento dos participantes, apenas a complementação do benefício da previdência social para que o indivíduo mantenha o mesmo padrão de vida.

Com relação a Geração Y, percebemos que este público é um potencial consumidor do produto de previdência complementar por conta de suas características, como por exemplo a conectividade com pessoas e informações do mundo inteiro em tempo real por meio da internet, desta forma a disseminação da educação financeira e previdenciária é muito mais fácil e rápida, além do convívio que estes jovens possuem com seus avós que estão tendo que continuar trabalhando, mesmo aposentados, pois a renda de aposentadoria é baixa e essas pessoas são financeiramente responsáveis por suas famílias. Podemos salientar ainda que os jovens da Geração Y buscam o equilíbrio entre o trabalho e a vida social, e essa característica pode ser usada para demonstrar a importância da poupança de longo prazo para que eles possam desfrutar de sua aposentadoria.

A pesquisa quantitativa, realizada através de um questionário, nos apresentou uma tendência dos alunos da FEA PUC-SP, membros da Geração Y, em poupar para o futuro, mesmo que seja por conta de um objetivo material de consumo, além da pré-disposição dos mesmos em realizar um planejamento financeiro para alcançar tais objetivos. Podemos verificar ainda que provavelmente a previdência complementar ainda não faz parte da

diversidade de investimentos que estes jovens estão acostumados e isto nos demonstra uma oportunidade de expansão do conceito de educação financeira e previdenciária para este público, para que eles possam poupar para o futuro e também diversificar sua carteira de investimentos, visto que a maioria dos jovens que respondeu o questionário possuía apenas dois tipos de investimentos: poupança e investimentos oriundos do tesouro direto.

Podemos afirmar, portanto, que há uma tendência dos alunos da FEA PUC-SP, membros da Geração Y, de poupança de longo prazo, porém ainda é necessário o conhecimento dos mesmos perante o produto de previdência complementar, mas pode-se dizer que este público é um potencial consumidor deste produto.

### Referências Bibliográficas

- AFONSO, L. E. *Previdência social e fundos de pensão*. Rio de Janeiro: FUNENSEG, 1996.
- ALTMANN, R. *Let's get DC right before it's too late*. Journal os Pensions Management, London, Junho, 2001.
- BRASIL Lei Complementar n° 109, de 21 de maio de 2001, Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. sítio eletrônico internet – planalto.gov.br
- BRASIL Lei n° 6.435, de 15 de julho de 1977, Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. sítio eletrônico internet – planalto.gov.br
- CHAN, B. L.; SILVA, F. L.; MARTINS, G. de A. *Fundamentos da Previdência Complementar: Da atuária a contabilidade*. São Paulo: Atlas, 2006.
- COELHO, N. A.; CAMARGOS, M. A. *Fundos de pensão no Brasil: uma análise dos fatores determinantes para sua expansão na perspectiva dos seus gestores*. Salvador, 2012.
- EATWELL, J. *A anatomia da "crise" da Previdência*. Revista Econômica. v.4. n. 2. 2002.
- GRONBACH, K. W.; *The Age Curve, How to Profit from the Coming Demographic Storm*. New York, American Management Association, 2008.
- LANCASTER, L. C.; STILLMAN, D.; *When Generations Collide*. HarperColins Publishers Inc., New York, 2002.
- LANCASTER, L. C.; STILLMAN, D. *O Y da Questão*. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LEITE, C. B. *O século da aposentadoria*. São Paulo: LTr, 1993.
- HENDRIKSEN, E. S.; VAN BREDA, M. F. *Teoria da contabilidade*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- HOLBROOK, M. B., SCHINDLER, R. M. *Some exploratory findings on the development of musical tastes*. *Journal of Marketing Research*, v.16, p.119-124. Junho, 1989.
- HOWE, N.; STRAUSS, W.; *Millennials Rising – The Next Great Generation*. Vintage Books – Random House Inc., New York, 2000.
- MESA-LAGO, C. *A reforma estrutural dos benefícios de seguridade social na América Latina: modelos, características, resultados e lições*. In: COELHO, V. S. P. *A reforma da previdência social na América Latina*. Rio de Janeiro: FGV, 2003.
- MIRANDA, A. L. F. *O déficit da previdência social: análise comparativa entre as duas linhas metodológicas divergentes*. Monografia. Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

- MOTTA, P. C.; ROSSI, M. Z. G.; SCHEWE, C. D.; *Generational marketing: exploring cohort - programmed values and their implications on cross - cultural variations in consumer behavior between Brasil and United States*. Revista Portuguesa de Marketing, IPAM, Porto, n.12, p. 11-21, 2002.
- NAJBERG, S.; IKEDA, M. *Previdência no Brasil: desafio e limites*. BNDES, 1999.
- OLIVEIRA, S. *Geração Y – O Nascimento de uma nova versão de líderes*. Ed. São Paulo: Integre, 2010.
- OSTASZEWSKI, K. M. *Macroeconomic aspects of private retirement programs*. North America Actuarial Journal, v.5, nº 3., Julho, 2001.
- PEW RESEARCH CENTER; *Millennials – A Portrait of Generation Next*.2010. Disponível em: <http://pewsocialtrends.org/assets/pdf/millennials-confident-connected-open-to-change.pdf>.
- REZENDE, F. *Finanças Públicas*. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- ROSS, D.; WILLS, L. *The shift from defined benefit to defined contribution retirement plans and the provisioning of retirement savings*. The Pensions Institute, Julho, 2002.
- REIS, A (Coord.). *Fundos de pensão em debate*. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.
- ROGLER, L.H. *Historical Generations and Psychology –The Case of the Great Depression and World War II*. American Psychologist, v.57, n.12, 2002.
- RYDER, N. B. *The Cohort as a Concept in the Study of Social Change*. American Sociological Review, v.30, n.6, 1965.
- TOWERS WATSON. *Pesquisa sobre Planos de Benefícios no Brasil*. 30ª edição, 2012.
- VALENTE, M. P. R. C. *Geração Y e individualismo: percepções e adaptabilidade do consumidor frente às mudanças sociais*. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro, 2011.
- WEINTRAUB, A. B. de V. *Responsabilidades dos administradores de fundos de pensão*. 1 ed. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2004.
- SCHWARZMAN, S. (2004). *As causas da pobreza*. Editora FGV. Rio de Janeiro.
- STRAUSS, W.; HOWE, N. *The Fourth Turning: An American Prophecy*. Broadway Books, New York, 1997.
- GUIMARÃES, R.R.de M. (2006). *Mudanças na Legislação Previdenciária e Evolução da Desigualdade nos Benefícios de Aposentadoria: Uma investigação a partir do método de decomposição dinâmica do índice de Theil para subgrupos de gênero e raça*. Diamantina.
- MALLOY, J. M. *The Politics of Social Security in Brazil*. Pittsburg: University of Pittsburg Press, 1979, pág. 45
- MEREDITH, G., SCHEWE, C. D.; *The power of cohorts*. Marketing Management. p.22-31. Dezembro, 1994.
- MEREDITH, G., SCHEWE, C. D., KARLOVICH, J.; *Defining markets, defining moments: America's 7 generational cohorts, their shares experiences and why business should care*. New York: Hungry Minds, 2002.
- BARCELLOS, T. M. M. (Coord.). *A Política Social Brasileira 1930-64: evolução institucional no Brasil e no Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 1983.
- CAMARANO, A.A; KANSO, S.; MELLO, J. L. *Como vive o idoso brasileiro?* 2004.
- OLIVEIRA, F.; BELTRÃO, K.; PASINATO, M. T. (1999). *Reforma Estrutural Da Previdência: Uma Proposta para assegurar Proteção Social e Equidade*. Texto para discussão nº 690. IPEA. Brasília.
- Ferreira, C. R. *Participação das Aposentadorias e Pensões na Desigualdade da distribuição de renda no Brasil no período de 1981 a 2001*. Tese de doutorado. Universidade de São Paulo – USP.
- Stephanes, R. *Reforma da previdência sem segredos*. 2ed. Rio de Janeiro: Record, 1999. 244p.



- Ornélas, W.; Vieira, S.P. *Novo rumo para a previdência brasileira*.
- Brant, R. *Desenvolvimento social, previdência e pobreza no Brasil*. Conjuntura social, v.12, n.2, p. 7-63, abr/jun. 2001<sup>a</sup>
- Brant, R. *Reforma da previdência em um ambiente democrático*. Conjuntura social, v.12, n.2, p. 65-117, abr/jun. 2001b
- CAMARANO, A. A., BELTRÃO, K. I., ARAÚJO, H. E., PINTO, M. S. *Transformações no padrão etário da mortalidade brasileira em 1979-1994 e no impacto na força de trabalho*. IPEA, set. 1997 (Texto para Discussão, 512)
- Camarano, A.A. *Envelhecimento da população brasileira: uma contribuição demográfica*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002 . 26p (Texto para discussão, 858)
- Camarano, A.A. *O idoso brasileiro no mercado de trabalho*. Rio de Janeiro: IPEA, 2001 . 26p (Texto para discussão, 858)
- Marques; Mendes; Guino; Andrade 2009  
<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/6340/4639>
- Carneiro, M.L.F. *Mentiras e Verdades sobre a "Reforma da Previdência"*. Minas Gerais, 2003.
- Filho, G.G. *Comentários sobre o projeto de lei da câmara nº2, de 2012, que institui o regime de previdência complementar dos servidores da união*. Senado Federal, 2012.
- PENA, R. *O que é um fundo de pensão?* Brasília: Rádio Previdência, 2008. (Série previdência complementar,1). Entrevista concedida ao programa Notícias em Áudio: entrevistas e especiais. Disponível em:<[http://www1.previdencia.gov.br/pg\\_secundarias/radio-previdencia\\_spc.asp](http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/radio-previdencia_spc.asp)>.
- VACCARO, S. B. *Fundos de Pensão: Um caminho socioeconomicamente viável?* Vitória, 2009.
- CARVALHO, F. J. de; MURGEL, M. I. *Tributação de fundos de pensão*. Belo Horizonte: Decálogo, 2007.
- MARQUES, R. M. ; MENDES, A. N.; L. M. G. *Previdência Social: Uma Proposta de Cobertura do Risco Velhice*. In: FAGNANI, Eduardo; HENRIQUE, Wilnês; LÚCIO, Clemente G. (orgs. ). (Org. ). Debates Contemporâneos, economia social e do trabalho, 4: *Previdência Social: com incluir os excluídos? uma agenda voltada para o desenvolvimento econômico com distribuição de renda*. São Paulo: LTr, Parcerias: Unicamp, Cesit, IE - Intituto de Economia, 2008, v. , p. 492-501.
- NERI, M. *Recursos existem, falta qualidade*. Conjuntura Econômica, v.55, n.11, p.78-79, nov. 2001.
- ANDRADE, E.L.G. *Envelhecimento e previdência social no Brasil*. In: WONG,L.L.R. (Org.). *O envelhecimento da população brasileira e o aumento da longevidade*. Belo Horizonte: ABEP, 2001. Cap.6, p.165-188.  
<http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/regime-geral-rgps/>