



## REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL

Universidade Federal do Rio Grande do Norte

ISSN 2176-9036

Vol. 16, n. 1, Jan./Jun., 2024

Sítios: <https://periodicos.ufrn.br/index.php/ambiente>

<http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/Ambiente>

Artigo recebido em: 22.02.2023. Revisado por pares em: 16.05.2023. Reformulado em: 23.08.2023. Avaliado pelo sistema double blind review.

DOI: 10.21680/2176-9036.2024v16n1ID31577

**Uma análise da percepção da geração dos *millennials* sobre a previdência**

**An analysis of the millennial generation's perception of social security**

**Un análisis de la percepción de la seguridad social para la generación *millennials***

### Autores

#### **Diana Vaz de Lima**

Doutora em ciências contábeis (UnB/UFPB/UFRN) com Pós-doutorado em Contabilidade e Controladoria (FEARP/SP), pesquisadora e professora da Universidade de Brasília. Endereço: Campus Universitário – Darcy Ribeiro – Prédio FACE, Asa Norte – Brasília/DF, CEP: 70.000-000, (61) 3107.0796. Identificadores (ID):

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4477-445X>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1458221915017406>

E-mail: [diana\\_lima@unb.br](mailto:diana_lima@unb.br)

#### **Daniel Nepomuceno Nery**

Bacharel em Ciências Contábeis pelo Departamento de Ciências Contábeis e Atuariais da Universidade de Brasília. Endereço: Campus Darcy Ribeiro, Asa Norte, FACE. CEP: 70000-000 – Brasília/DF Brasil. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1465862738618823>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7514-6472>

E-mail: [danielnepon@gmail.com](mailto:danielnepon@gmail.com)

#### **Cláudio de Souza Miranda**

Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade de São Paulo (1998) e mestrado em Engenharia (Engenharia de Produção) pela EESC-USP (2002) e Doutor em Ciências Contábeis pela FEA/USP (2011). Professor do Departamento de Contabilidade da FEARP/USP. Tem experiência docência nas áreas de Administração (Bacharelado, Cursos Sequenciais e Tecnológicos) e na área de Ciências Contábeis e Controladoria. Endereço: Avenida dos Bandeirantes, 3900 Ribeirão Preto/SP. Identificadores (ID):

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2122102098432475>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7511-1416>

E-mail: [csmiranda@usp.br](mailto:csmiranda@usp.br)

(Artigo apresentado no X Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas - GIGAPP, Madrid, España, em 2019)

### Resumo

**Objetivo:** Identificar e analisar a percepção da geração dos *Millennials* sobre previdência.

**Metodologia:** Técnica de levantamento do tipo Survey, com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta Lime Survey®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil, com 21 perguntas estruturadas. A seleção dos respondentes foi em bases abertas, com foco na faixa etária em que se encontra essa geração. Para cada uma das questões componentes do questionário estruturado, foi efetuado o teste não paramétrico de Qui-Quadrado para verificar diferenças de avaliação para as variáveis de controle.

**Resultados:** Contrariando as bases de estudo analisadas, a maioria dos *Millennials* brasileiros respondentes da pesquisa pensa ou se preocupa com a formação de suas aposentadorias. Entre as hipóteses confirmadas, os achados da pesquisa mostram que os *Millennials* possuem receio em enfrentar dificuldades em relação às suas aposentadorias e consideram que alcançar uma aposentadoria segura será uma tarefa bastante complicada no futuro. Apesar da baixa participação dessa geração em planos de previdência complementar, a maior parte afirma possuir enorme interesse nesse sentido, contribuindo para a literatura sobre o tema.

**Contribuições do estudo:** Além de ajudar a compreender como os *Millennials* lidam com o tema da previdência, este estudo pode contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para educação previdenciária dos jovens.

**Palavras-chave:** Aposentadoria; Brasil; Finanças Pessoais; *Millennials*; Alfabetização Financeira e Previdenciária.

### Abstract

**Objective:** Identify and analyze the perception of the Millennial's generation on social security.

**Methodology:** Survey-type survey technique, with the application of a structured questionnaire through the Lime Survey® tool, sent to approximately 15 thousand people from all regions of Brazil, with 21 structured questions. The selection of respondents was based on open bases, focusing on the age group in which this generation is located. For each of the questions that make up the structured questionnaire, the non-parametric Chi-Square test was performed to verify differences in the evaluation of the control variables.

**Results:** Contrary to the analyzed study bases, most Brazilian Millennials survey respondents think or are concerned about the formation of their retirements. Among the confirmed hypotheses, the research findings show that Millennials are afraid of facing difficulties in relation to their retirements and consider that achieving a secure retirement will be a very complicated task in the future. Despite the low participation of this generation in supplementary pension plans, most claim to have enormous interest in this regard, contributing to the literature on the subject.

**Study contributions:** In addition to helping to understand how Millennials deal with the issue of social security, this study can contribute to the development of public policies aimed at social security education for young people.

**Keywords:** Retirement; Brazil; Personal finances; Millennials; Financial and Social Security Education

### Resumen

**Objetivo:** Identificar y analizar la percepción de la generación Millennials sobre la seguridad social.

**Metodología:** Técnica de encuesta tipo encuesta, con la aplicación de un cuestionario estructurado a través de la herramienta Lime Survey®, enviado a aproximadamente 15 mil personas de todas las regiones de Brasil, con 21 preguntas estructuradas. La selección de los encuestados se basó en bases abiertas, enfocándose en el grupo de edad en el que se ubica esta generación. Para cada una de las preguntas que componen el cuestionario estructurado se realizó la prueba no paramétrica Chi-Cuadrado para verificar diferencias en la evaluación de las variables de control.

**Resultados:** Contrariamente a las bases del estudio analizado, la mayoría de los Millennials brasileños encuestados piensan o están preocupados por la formación de sus jubilaciones. Entre las hipótesis confirmadas, los resultados de la investigación muestran que los Millennials tienen miedo de enfrentar dificultades en relación a sus jubilaciones y consideran que lograr una jubilación segura será una tarea muy complicada en el futuro. A pesar de la baja participación de esta generación en los planes de pensiones complementarias, la mayoría manifiesta tener un enorme interés al respecto, contribuyendo a la literatura sobre el tema.

**Contribuciones del estudio:** Además de ayudar a comprender cómo los Millennials abordan el tema de la seguridad social, este estudio puede contribuir al desarrollo de políticas públicas dirigidas a la educación previsional de los jóvenes.

**Palabras clave:** Jubilación; Brasil; Finanzas personales; millennials; Educación Financiera y de Seguridad Social.

## 1 Introdução

Em todo o mundo, ao longo dos anos, os governos nacionais têm lidado com o desequilíbrio de suas contas previdenciárias (Ferreira, 2007; Lima & Matias, 2014; Hinrichs, 2021), sendo desafiados a fortalecer a solidez financeira e a equidade distributiva de seus sistemas públicos de aposentadoria (Kallir, Aharon, Sheshinski, & Zaken, 2023) e buscar estratégias para gerir o risco das pensões e longevidade (Kessler, 2021).

Uma das discussões envolvendo as recorrentes reformas previdenciárias diz respeito aos seus impactos intergeracionais, quando a relação entre os benefícios recebidos e as contribuições efetuadas é diferente para coortes distintas de participantes do sistema de previdência (Afonso, Sidone, & Silva Filho, 2023). Ao tratar da reforma da previdência e justiça intergeracional, Lima (2022) alerta que, longe de qualquer discussão sobre a existência de direitos das pessoas futuras, a justiça intergeracional adentra no universo das inquietações sobre os deveres atuais e sua repercussão no desenvolvimento das gerações futuras.

Entre os mais atingidos por este cenário, estão os jovens. Segundo Lima (2022), o foco apenas nas proposições legislativas destinadas à previdência social, por meio de reformas que vai minando paradoxalmente a própria dinâmica da proteção previdenciária, entre outros, despreza a dificuldade de contornar os dilemas atuais da empregabilidade, mormente dos mais jovens, que são as principais vítimas do fenômeno da precarização do emprego. Para Santos e Kern (2019), em um contexto de crise econômica, os jovens são os mais afetados pelo desemprego, precarização e informalidade ampliando-se ainda mais a desigualdade no acesso a geração de renda e emprego.

Além disso, é sabido que as novas gerações apresentam sérias dificuldades de compreensão sobre modelos que impõem a hierarquia, o que dificulta em muito seu relacionamento no âmbito das relações de trabalho, além de inviabilizar sua permanência nos postos de trabalho (Santos & Kern, 2019). Os pesquisadores destacam que, com a exigência do aumento do tempo de contribuição previdenciária estabelecido nas últimas reformas previdenciárias - 40 anos de recolhimento – os jovens são ainda mais prejudicados, na medida em que indica a relação da contribuição da aposentadoria com o seu contrato de trabalho.

Segundo Neri (2017), não existe atualmente questão econômica mais premente para a juventude do que a previdência. Para o pesquisador, está na hora de os jovens do novo milênio fazerem valer o seu tamanho, reformando o seu futuro. Também conhecidos como geração Y, os *Millennials* representam uma grande faixa demográfica da população mundial. Alguns estudiosos diferem sobre as datas exatas, mas estima-se que essa geração representa os nascidos entre o período da década de 1980 até o começo dos anos 2000 (Viana, 2016).

Também é fato que os mais jovens se preparam menos para a aposentadoria (Clark, Hammond, & Khalaf, 2019; Vieira, Matheis, & Rosenblum, 2023). De acordo com Rattner (2015), a geração dos *Millennials*, mesmo sendo a geração mais educada da história, está a caminho de se tornar a menos próspera, pelo menos financeiramente, do que suas predecessoras. Para o pesquisador, essa geração enfrenta uma economia lenta, alta taxa de desemprego, salários estagnados e empréstimos estudantis que restringem sua capacidade de manter um estilo de vida razoável para o futuro.

Vistos como imediatistas e propensos a dar muita importância às realizações pessoais, esses jovens não têm o perfil investidor e nem de poupadores, o que muda sua concepção de segurança financeira para o futuro (Rattner, 2015). Dada essas características, os *Millennials* pensam pouco na aposentadoria ou em criar estabilidade financeira, o que pode resultar numa geração inteira sem renda na velhice (Dutra & Brêtas, 2018). Para Lynch (2008) e Brack e Kelly (2012), a maioria dos *Millennials* acredita que precisará encontrar sua própria independência financeira na aposentadoria.

Na literatura, vários estudos têm sido realizados para analisar a necessidade de educação financeira voltada para os jovens, para desenvolver uma visão crítica sobre o uso do dinheiro (Cordeiro, Costa & Silva, 2018; Cordeiro, Maia & Silva, 2019; Hartmann, Mariani, & Maltempi, 2021) e há consenso de que a educação financeira pode fazer com que os indivíduos apropriem conhecimentos para melhor tomada de decisões na vida cotidiana financeira e se preparem para diferentes momentos da vida (Souza, 2016; Silva, Reis, Martins & Fornari, 2019; Lima *et al.*, 2022). Contudo, ainda são escassos os estudos voltados para educação previdenciária, notadamente para os mais jovens.

De acordo com Lima *et al.* (2022), no contexto da educação financeira, a educação previdenciária é uma importante base para as decisões individuais e coletivas de consumir e poupar. A própria literatura reconhece que o nível de educação previdenciária é baixo, inclusive nos países desenvolvidos (Lusardi & Mitchell, 2011; Demirguç-Kunt *et al.*, 2016; Gomes, Oliveira, Santos, & Merelles, 2020).

Diante desse cenário, o presente estudo tem como objetivo identificar e analisar a percepção da geração dos *Millennials* sobre previdência, com a expectativa de que os achados desse estudo possam contribuir para desenvolver políticas de educação previdenciária voltadas para essa faixa etária e fazer com que os jovens possam desenvolver uma consciência sobre o tema da previdência.

Para tratar a questão da pesquisa, como estratégia metodológica foi efetuada a técnica de levantamento do tipo Survey, com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta Lime Survey®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil, com 21 perguntas estruturadas. A seleção dos respondentes foi em bases abertas, com foco na faixa etária em que se encontra essa geração. Para cada uma das questões componentes do questionário estruturado, foi efetuado o teste não paramétrico de Qui-Quadrado para verificar diferenças de avaliação para as variáveis de controle.

## 2 Revisão da Literatura

### 2.1 Os *Millennials* e a previdência

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

Rattner (2015) explica que a geração dos *Millennials* precisa planejar o seu futuro, apesar de estarem diante de um cenário atual com uma economia lenta, desemprego elevado e empréstimos estudantis que restringem a sua capacidade de manter um bom estilo de vida e poupar para a aposentadoria. O pesquisador considera que no longo prazo esses jovens podem sofrer com encargos financeiros relacionados ao aumento de pagamentos da dívida federal e aumento dos gastos com Previdência e saúde, ameaçando o recebimento dos benefícios previdenciários prometidos quando se aposentarem.

Em vários países existe certa preocupação do acesso dos jovens ao mercado de trabalho, diante das mudanças demográficas ocorridas e a permanência das pessoas mais velhas em seus empregos; as novas gerações podem ser prejudicadas diante do envelhecimento populacional (Gruber et al, 1999). Pesquisa feita pelo *Bank of New York Mellon* também mostra que o comportamento dos *Millennials* em relação à aposentadoria afetou as instituições financeiras, que ainda não conseguem dialogar com essa geração quando o assunto é poupar dinheiro, lidar com taxas e se programar para a aposentadoria. Uma pesquisa internacional mostra que 48% dos *Millennials* ainda recorrem aos pais na hora de pedir conselhos financeiros, enquanto no Brasil, por exemplo, a maioria deles não sabe como funciona a previdência (BNY Mellon, 2015).

A maioria dos *Millennials* trabalhadores também não possuem reservas para a sua aposentadoria (BNY Mellon, 2015). Uma explicação pode ser o fato de os *Millennials* serem muito temporais, pensam muito no agora e deixam o futuro para depois, resultando em uma geração de milhares de pessoas que não poupam, não investem e não pensam na aposentadoria como deveriam (Gallo, 2018; Gallo, 2019).

Borges (2014) destaca que entre os pontos-chaves para o comportamento não poupador dos *Millennials* está na falta de educação financeira nos ambientes de ensino e nos seus próprios trabalhos. Pesquisas mostram que mais da metade da Geração Y não recebe

informações sobre previdência no local de trabalho, e gostaria de receber informações mais duras sobre os desafios que vão enfrentar na aposentadoria (BNY Mellon, 2015).

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

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

Bochi (2019) comenta sobre a necessidade de as pessoas mais velhas orientarem os jovens sobre a dificuldade de se enfrentar a sua inatividade com uma baixa aposentadoria, alertando-os sobre a importância de planejar para esse período. Na visão do pesquisador, o planejamento previdenciário é fundamental para o jovem, que pode precisar bastante desse recurso no futuro, e também no presente.

## 2.2 Os *Millennials* e a sua participação na pirâmide demográfica brasileira

Apesar de apresentarem certas divergências entre os seus respectivos períodos de abrangência, estudos sobre gerações buscam diferenciá-las não apenas pelo período de nascimento e idade cronológica, mas, a partir de fatos e experiências que, desde muito cedo, determinam valores e concepções de vida (Zemke, 2008; Batista, 2010). Via de regra, os grupos de gerações são classificados em número de quatro na literatura: veteranos (nascidos entre 1922-1943), *baby boomers* (nascidos entre 1943-1960), Geração X (nascidos entre 1960-1978), e Geração Y (nascidos após 1980). Há ainda os nascidos ao final da década de 1990, conhecidos como Geração Z (Kämpf, 2011).

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

Embora a Geração Y seja reportada àqueles nascidos entre os anos de 1980 e final da década de 1990, não existe um consenso na literatura sobre esse período (Howe & Strauss, 2000; Tomaz, 2013; Carvalho, 2017). Para fins do presente estudo, o grupo da geração dos *Millennials* será reportado àqueles nascidos entre os anos de 1981 e 2000, para equalizar o período de segregação da estrutura etária utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do Brasil (IBGE) e para classificar os respondentes da pesquisa, cujos dados serão analisados neste estudo.

Segundo Borges (2017), os *Millennials* têm mais facilidade de adotar tecnologias e lidam melhor com os riscos. Para Glass (2007), a aproximação desses jovens com a tecnologia

permitiu que esses indivíduos sejam reconhecidos como os “primeiros adaptadores”. Valente (2011) comenta embora diversos autores tratem os *Millennials* de forma diferente, alguns os classificam como individualistas, tecnológicos e mais adeptos às diversidades. Almeida (2018) destaca que existe uma grande preocupação com a questão do imediatismo dessa geração, que carrega “uma grande vontade de fazer o que os pais não fizeram”, como, por exemplo, viajar e fazer cursos, e não necessariamente investir na compra de um bem, como carros ou imóveis.

No Brasil, os *Millennials* ocupam uma parte expressiva da estrutura etária. Considerando no ano de 2010 os brasileiros nascidos entre 1981 a 2000, verificou-se essa geração representava aproximadamente 69 milhões de pessoas, cerca de 35% do total da população brasileira, sendo 34.837.145 homens e 34.590.134 mulheres. Na análise dos dados projetados para o ano de 2060, último ano de projeção feito pelo IBGE e época mais próxima à idade de aposentadoria dessa geração, os *Millennials* ainda ocuparão uma parcela expressiva da população brasileira, com aproximadamente 54 milhões de indivíduos (faixa entre 60 e 79 anos), representando, aproximadamente, 54 milhões de pessoas, cerca de 23% do total da população brasileira, com 25.378.700 homens e 28.996.251 mulheres.

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

Um dos aspectos mais sensíveis relacionados à aposentadoria dos *Millennials* diz respeito ao desequilíbrio das contas previdenciárias, já deficitárias atualmente. Essas crises previdenciárias afetam, sobretudo, as gerações mais jovens, como explica Bojanini em Agência EFE (2019), citando uma das principais causas da crise das aposentadorias no mundo a “solidariedade intergeracional”, em que “as contribuições feitas pela geração que está trabalhando são retiradas para pagar as aposentadorias da geração que está aposentando, portanto, o problema será maior para essas futuras gerações”. Segundo o pesquisador, o déficit previdenciário pode levar a falência de qualquer país, sendo necessárias reformas com o objetivo de oferecer pensões capazes de garantir uma vida mais digna para as pessoas e a sustentabilidade do ponto de vista fiscal.

Estudo realizado por Ghilarducci (2018) tendo como base 58 países durante 30 anos mostrou que as nações mais generosas com os mais velhos também são mais generosas com os mais novos, ou seja, os países que tomam a decisão política de melhorar as vidas dos idosos também o fazem com os jovens. Contudo, essa não tem sido uma realidade naqueles países com crises previdenciárias mais complexas. Mitchell (2018), ao citar o caso dos Estados Unidos, revela que os trabalhadores americanos mais jovens enfrentam retornos mais baixos, ou até negativos, da Previdência Social em comparação com os trabalhadores mais velhos.

No Brasil, ao tratar do projeto de capitalização da previdência social discutida no Governo Bolsonaro, Jardim e Moura (2023) apresentaram que, após avaliar seus impactos na sociedade, a equipe do Banco Mundial mostrou que o sistema apresentava desvantagem atuarial, que levaria a geração mais jovem a contribuir duas vezes pelos benefícios: no sistema de repartição, para a geração que continua recebendo os benefícios, e no sistema de capitalização, para as suas próprias aposentadorias e pensões no futuro. Na visão dos pesquisadores, apesar de o projeto não ter sido aprovado, ficou o alerta que houve uma movimentação simbólica que pode ser acionada em novos governos sensíveis às crenças ultra neoliberais ou ultraneoliberais.

O que se observa é que de um lado as propostas de reformas da previdência devem se basear no equilíbrio financeiro do sistema, e de outro, seguem a tendência mundial de proteção social aos grupos menos favorecidos. Neri (2017) aborda como os problemas previdenciários podem prejudicar profundamente os *Millennials*, e faz um alerta aos jovens para se prepararem e reformarem seu futuro, criticando a postura resistente dessa geração a reformas previdenciárias.

Nesse ambiente, segundo Henrique, Rocha, Saporito e Silva (2023), a previdência privada tem se mostrado cada vez mais uma alternativa altamente atraente para jovens, e que, inclusive, há economistas que avaliam a aplicação como a forma de investir no futuro como a mais procurada pelos brasileiros nos últimos anos, dado que o produto de fato é uma das mais acessíveis alternativas quanto a renda complementar na aposentadoria, além de ser uma maneira de garantir recursos para a fase da velhice, ou até mesmo antes, se assim desejar o beneficiário.

Assim, conforme corroboram Silva, Moreira e Papandréa (2022), a aposentadoria é uma meta a ser planejada. De acordo com os autores, planejar-se para a aposentadoria ao longo da vida é fundamental, com o propósito de garantir uma aposentadoria com recursos suficientes para manter o padrão de vida, bem como realizar todas as metas e objetivos, viver novas experiências e conseguir arcar com todas as despesas, sem a necessidade de trabalhar, podendo desfrutar da vida que almejou.

### 3 Procedimentos Metodológicos

#### 3.1 Estratégia da pesquisa

Para identificar e analisar a percepção da geração dos *Millennials* sobre previdência, foi efetuado estudo exploratório utilizando a abordagem de métodos mistos sequencial (Terrell, 2012; Mele & Belardinelli, 2018), composta por cinco etapas:

- i. identificação da faixa etária a ser atribuída aos *Millennials* a partir da revisão da literatura e análise dos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relativos ao ano de 2010 e sua projeção para o ano de 2060, evidenciando o número de homens e mulheres em cada faixa etária e sua proporção em relação à população total, objetivando conhecer o tamanho e a proporção dos *Millennials* na pirâmide demográfica da população brasileira.
- ii. levantamento de hipóteses sobre o comportamento das pessoas, especialmente dos *Millennials*, com relação à previdência, a partir de resultados de pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema;
- iii. utilização da técnica de levantamento do tipo *Survey*, com a aplicação de questionário estruturado por meio da ferramenta *Lime Survey*®, enviado para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil, com 21 perguntas estruturadas. A seleção dos respondentes foi em bases abertas, com foco na faixa etária em que se encontra essa geração;
- iv. Para cada uma das questões componentes do questionário estruturado, foi efetuado o teste não paramétrico de Qui-Quadrado para verificar diferenças de avaliação para as variáveis de controle: sexo, ser *Millennials* ou não, grau de escolaridade, formação na área de negócios, região de moradia, condição (trabalhar/estudar), e ter ou não previdência privada. O Qui-quadrado é um teste de hipóteses destinado a encontrar um valor da dispersão para duas variáveis categóricas nominais e avaliar a associação existente entre variáveis qualitativas, e ele não depende de parâmetros populacionais como população. Os testes foram efetuados na análise de todos



- entrevistados e de forma separada entre *Millennials* e não *Millennials*. E são apresentadas as diferenças significativas com 95% de confiança (\*) e 99% (\*\*)
- v. análise das respostas obtidas comparativamente às pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema, com destaque para a geração dos *Millennials*.

### 3.2 Elaboração e aplicação do questionário

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

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

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

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

Um ponto a ser considerado, é o fato de que os e-mails da população com baixa escolaridade nem sempre estão presentes de forma aberta na internet. Já a população que tem acesso ao ensino superior, passa a ter seus dados evidenciados pelos mais variados motivos, como eventos, atividades culturais e de trabalho voluntário por exemplo. Dessa forma, o levantamento de e-mails para esta pesquisa foi desenvolvido a partir de buscas pelos mecanismos de busca, como Google® e Bing®, por eventos acadêmicos e culturais que disponibilizassem e-mails. Como exemplo, pode-se citar os canais de congressos, organizações não governamentais como o *Rotract*, entre outros.

### 3.3 Hipóteses e bases

As perguntas foram elaboradas a partir de resultados de pesquisas nacionais e internacionais que abordam questões sobre Previdência, tendo como base 10 hipóteses, apresentadas a seguir, as quais seriam confirmadas ou não de acordo com os resultados contidos no presente estudo.

**H1:** Os Millennials pouco se preocupam sobre a sua aposentadoria.

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

**H2:** Os Millennials conhecem pouco sobre as suas próprias finanças.

*Base: Little, K. 2019. Millennials are optimistic about their financial futures, but it could hurt them. Bankrate.*

**H3:** Os Millennials não recebem qualquer informação sobre assuntos financeiros por meio de seu trabalho ou instituição de ensino.

*Base 1: The Bank of New York Mellon Corporation. 2015. Generation Lost: Engaging Millennials with retirement saving.*

*Base 2: Brown, J.E., 2018. Millennials and Retirement: Already Falling Short. National Institute on Retirement Security.*

**H4:** Os Millennials preferem receber informações mais duras e reais sobre quais as consequências de não começar a poupar cedo.

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

**H5:** A maioria da população brasileira contribui para o sistema de previdência obrigatório (INSS ou regime próprio).

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

**H6:** Os Millennials entendem a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo, como por exemplo a Previdência Complementar.

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

**H7:** Poucos Millennials participam ou tem interesse em participar de um Plano de Previdência Complementar em um futuro próximo.

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

*Base 2: Brown, J.E.,M.S., K.D., L.L.M. 2018. Millennials and Retirement: Already Falling Short. National Institute on Retirement Security.*

**H8:** Os Millennials poupariam mais dinheiro para a aposentadoria se eles pudessem usar os recursos de sua aposentadoria sempre que houvesse necessidade.

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

**H9:** Os Millennials acreditam que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro.

*Base: Smith, K. A. 2018. The defining financial question of millennials: Do you want to live comfortably now, or in the future?*

**H10:** Os Millennials acreditam que os seus familiares aposentados têm melhores condições em sua aposentadoria do que terão em seus futuros.

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

## 4 Resultados e Análises

### 4.1 Perfil dos respondentes

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

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

### 4.2 Teste não paramétrico de qui-quadrado

Como questionamento inicial, mas com contexto de variável de controle, avaliou-se se os entrevistados participavam de algum plano de previdência complementar. O que se observa na Tabela 1 é que apenas 18% indicaram participar de algum plano de previdência complementar. São observadas diversas diferenças estatísticas entre as variáveis de controle, sendo a mais interessante no contexto desta pesquisa, a diferença entre *Millennials* e não *Millennials*. Entre os primeiros a taxa é de 12,8%, contra 36,5% dos não *Millennials*.

Ainda como diferenças significativas, observa-se que entre os *Millennials* de menor escolaridade há menor observação de participação em planos de previdência, sendo esta avaliação mais sensível entre os *Millennials*. Em termos de regiões do país, observou-se maior predominância de se ter um plano de previdência principalmente entre entrevistados das regiões Norte, Sudeste e Sul, independentemente da idade (Tabela 1).

**Tabela 1***Participo de algum plano de previdência complementar*

	<b>Sim</b>	<b>Não</b>	
	18,0%	82,0%	
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95%(*) 99% (**)</b>			
	Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo	0,061	0,183	0,086
<i>Millennials</i> ou não	0,000**		
Escolaridade	0,000**	0,822	0,000**
Formação em Negócios	0,027*	0,222	0,057
Região de Moradia	0,000**	0,007**	0,000**
Condição de estudo/trabalho	0,000**	0,081	0,000**

**Fonte:** dados do estudo.

Na primeira questão “Eu penso ou me preocupo com a formação da minha aposentadoria” observa-se pela Tabela 2, que a grande maioria, 90,7%, concordam (concordo+concordo fortemente) que se preocupam com sua aposentadoria. Cabe destacar que foram encontradas algumas diferenças significativas, sendo a mais “interessante” o fato de haver maior concordância das mulheres, principalmente *Millennials* (93,2%), do que dos homens da mesma faixa de idade (85,4%)

**Tabela 2***Eu penso ou me preocupo com a formação da minha aposentadoria*

	<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
	0,9%	2,2%	6,3%	31,9%	58,8%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95%(*) 99% (**)</b>					
	Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>		
Sexo	0,047*	0,734	0,016*		
<i>Millennials</i> ou não	0,253				
Escolaridade	0,512	0,93	0,482		
Formação em Negócios	0,727	0,801	0,766		
Região de Moradia	0,761	0,111	0,91		
Condição de estudo/trabalho	0,235	0,000**	0,559		
Previdência Complementar	0,077	0,813	0,231		

**Fonte:** dados do estudo.

Na segunda pergunta, questionou-se a existência de conhecimentos em finanças pessoais, e obteve-se uma concordância 63,7%, conforme demonstra a Tabela 3. Observam-se diversas diferenças estatísticas significativas nas variáveis de controle: a primeira é referente ao sexo, em que tanto entre os *Millennials* e não *Millennials*, as mulheres indicaram menor concordância para ter conhecimentos de finanças pessoais, mas ela é maior entre os não *Millennials*. Na literatura, estudos já indicavam que as mulheres têm menor literatura financeira

(Agarwalla, Barua, Jacob & Varma, 2015; Adam, Boadu & Frimpong, 2018). A formação em negócios também favorece o maior conhecimento em finanças pessoais, tanto entre *Millennials* como não *Millennials*, e ter previdência complementar também, principalmente entre os *Millennials* (Tabela 3).

**Tabela 3***Tenho conhecimentos em finanças pessoais*

<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
2,6%	14,8%	18,9%	46,5%	17,2%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)</b>				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,000**	0,040*	0,000**
<i>Millennials</i> ou não		0,138		
Escolaridade		0,031*	0,007**	0,018*
Formação em Negócios		0,000**	0,003**	0,000**
Região de Moradia		0,374	0,071	0,154
Condição de estudo/trabalho		0,001**	0,446	0,002**
Previdência Complementar		0,000**	0,279	0,000**

Fonte: dados do estudo.

Na terceira questão “Costumo receber informações sobre previdência ou no meu local de trabalho ou na minha instituição de ensino” observa-se na Tabela 4 que quase metade dos pesquisados (49%) indicam discordância em receber informações sobre previdência. As principais diferenças significativas são percebidas entre *Millennials* e não *Millennials*, em que os últimos têm maior indicação de recebimento de informações de previdência, o que pode ser explicado por fatores como maior foco de bancos em campanhas para este público, ou em memória seletiva deste público por ser um aspecto de maior importância. Ter formação em negócios também influencia maior concordância de recebimento, principalmente entre os *Millennials*, e o mesmo é válido para aos que já tem previdência complementar (Tabela 4).

**Tabela 4***Costumo receber informações sobre previdência ou no meu local de trabalho ou na minha instituição de ensino*

<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
18,2%	30,8%	18,6%	22,9%	9,5%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)</b>				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,540	0,836	0,197
<i>Millennials</i> ou não		0,002**		
Escolaridade		0,063	0,186	0,192
Formação em Negócios		0,018*	0,167	0,001**

Região de Moradia	0,385	0,741	0,064
Condição de estudo/trabalho	0,146	0,478	0,611
Previdência Complementar	0,000**	0,616	0,000**

Fonte: dados do estudo.

Ao questionar se os respondentes teriam interesse em receber informações mais detalhadas e reais sobre as consequências de não começar a poupar ainda quando jovem, observa-se uma concordância total de 82,1%, conforme demonstra a Tabela 5. Porém, na análise por agrupamentos observa-se que esta concordância é maior entre os *Millennials* (84,9%) do que os não *Millennials* (71,9%). Em termos de escolaridade, também é observada diferença, onde observa-se que os respondentes com menor escolaridade têm maior interesse em receber informações, independentemente de sua idade. Ao se analisar os que tem previdência complementar, verifica-se, contudo, que há menor interesse em relação ao que não tem previdência complementar, principalmente entre os *Millennials*.

**Tabela 5**

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

Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
2,7%	5,1%	10,1%	40,0%	42,1%
Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95%(*) 99% (**)				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,444	0,599	0,254
<i>Millennials</i> ou não		0,000**		
Escolaridade		0,040*	0,208	0,083
Formação em Negócios		0,537	0,516	0,518
Região de Moradia		0,212	0,688	0,313
Condição de estudo/trabalho		0,133	0,153	0,662
Previdência Complementar		0,003**	0,960	0,004**

Fonte: dados do estudo.

Questionados se já faziam contribuições ao sistema oficial de previdência, 60,1% dos respondentes indicaram alguma concordância, conforme demonstra a Tabela 6. Foram observadas algumas diferenças significativas, muitas em função do perfil do entrevistado, principalmente no que tange ao seu estágio de desenvolvimento educacional e profissional. Neste sentido, a indicação de concordância é 93,1% entre os não *Millennials*, contra 50,8% dos *Millennials*. Em termos de escolaridade, a análise global deu menor indicação entre os que tinham menores níveis de escolaridade (ensino médio 42,1% e ensino superior 44,0%) isso principalmente entre os *Millennials*. Entre os respondentes que apenas estudavam ou faziam estágios, também há menores níveis de concordância, tanto entre *Millennials* quando não *Millennials*. E entre os que tem previdência complementar, há também maior nível de concordância, principalmente entre os *Millennials*.

**Tabela 6***Eu já contribuo para o sistema de previdência obrigatório em razão do meu trabalho.*

<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
19,3%	14,1%	6,5%	19,7%	40,4%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)</b>				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,877	0,791	0,328
<i>Millennials</i> ou não		0,000**		
Escolaridade		0,000**	0,176	0,000**
Formação em Negócios		0,002**	0,712	0,005**
Região de Moradia		0,722	0,289	0,542
Condição de estudo/trabalho		0,000**	0,000**	0,000**
Previdência Complementar		0,000**	0,675	0,000**

**Fonte:** dados do estudo.

Foi questionado aos respondentes se eles entendiam a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo. Observa-se pela Tabela 7 que a grande maioria dos respondentes (83,9%) concordam coma necessidade desta reserva. Observa-se novamente diferenças significativas de concordância entre homens e mulheres, principalmente entre os *Millennials*. Entre mulheres e homens, há concordância total igual, mas o nível de forte concordância é superior entre os homens. Entre os que tem formação na área de negócios, há concordância total superior em mais de 12%, principalmente entre *Millennials*. E entre os que já têm alguma previdência complementar, sejam ou não *Millennials*, há também concordância total em mais de 13% comparativamente àqueles que não têm uma previdência (Tabela 7).

**Tabela 7***Eu entendo a necessidade de ter uma reserva além da previdência ofertada pelo governo.*

<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
2,60%	4,10%	9,40%	35,50%	48,40%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)</b>				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,004**	0,103	0,006**
<i>Millennials</i> ou não		0,062		
Escolaridade		0,187	0,776	0,551
Formação em Negócios		0,000**	0,390	0,000**
Região de Moradia		0,788	0,628	0,875
Condição de estudo/trabalho		0,621	0,863	0,836
Previdência Complementar		0,000**	0,007**	0,000**

**Fonte:** dados do estudo.

Aos respondentes que já haviam indicado ter um plano de previdência complementar, questionou-se a origem dos aportes e se acreditavam que os padrões de contribuição para a previdência eram suficientes para se ter uma aposentadoria confortável. Questionados sobre a

origem dos investimentos na previdência, 83,8% dos respondentes indicaram que faziam suas próprias contribuições, 28,1% que a empresa contribuía e 5,4% que seria a família. Questionados se o valor da contribuição estaria adequado para uma aposentadoria confortável, 78,4% dos respondentes concordaram que as contribuições seriam satisfatórias, e não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos de controle (Tabela 8).

**Tabela 8**

*Acredito que o padrão de contribuições atuais ao meu plano de previdência complementar, irão me ajudar a ter uma aposentadoria mais confortável.*

Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
2,4%	3,0%	16,2%	44,3%	34,1%
Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,592	0,380	0,074
<i>Millennials</i> ou não		0,103		
Escolaridade		0,083	0,970	0,074
Formação em Negócios		0,541	0,373	0,616
Região de Moradia		0,448	0,155	0,506
Condição de estudo/trabalho		0,227	0,685	0,317

Fonte: dados do estudo.

Aos respondentes que ainda não faziam contribuições para uma previdência complementar, questionou-se se os mesmos teriam interesse em iniciar contribuições em um futuro próximo. A Tabela 9 demonstra uma concordância total de apenas 54,3%. Foram observadas diversas diferenças significativas, entre as mais significativas está na avaliação em relação à idade, visto que entre os não *Millennials* a concordância de intenção de contribuição é de apenas 34,9%, contra 58,3% dos *Millennials*. Em termos de *status* estudo/trabalho, a intenção tanto geral quanto de *Millennials*, era superior entre aqueles que só estudavam, ou que estudavam e faziam estágio. Em termos de regiões do país, as maiores intenções foram observadas nas regiões Sul e Nordeste (Tabela 9).

**Tabela 9**

*Tenho interesse em participar de um plano de previdência complementar em um futuro próximo.*

Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
10,0%	11,6%	24,1%	31,1%	23,3%
Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95%(*) 99% (**)				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,119	0,613	0,137
<i>Millennials</i> ou não		0,000**		
Escolaridade		0,005**	0,432	0,418
Formação em Negócios		0,017*	0,188	0,115
Região de Moradia		0,072	0,034*	0,020*
Condição de estudo/trabalho		0,000**	0,091	0,018*

Fonte: dados do estudo.



Outro ponto questionado foi se os respondentes investiriam mais em sua previdência se pudessem mexer nos recursos quando tivessem necessidade. Observa-se pela Tabela 10 que 56,0% concordaram que fariam mais investimentos e somente 19,3% discordaram desta afirmativa. Em termos de diferenças significativas observa-se uma concordância superior, principalmente a fortemente, entre os *Millennials*. Em termos de sexo, principalmente entre *Millennials*, há uma concordância (forte) superior entre os homens em 8,3%. Mas o nível de discordância, também é superior entre os homens em 5%.

**Tabela 10**

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

	<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
	5,61%	13,70%	24,70%	33,12%	22,87%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)</b>					
			Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo			0,007**	0,462	0,003*
<i>Millennials</i> ou não			0,022*		
Escolaridade			0,048*	0,246	0,425
Formação em Negócios			0,119	0,674	0,112
Região de Moradia			0,398	0,174	0,150
Condição de estudo/trabalho			0,499	0,802	0,784
Previdência Complementar			0,196	0,476	0,202

Fonte: dados do estudo.

Ao avaliar a percepção dos respondentes em como seria a aposentadoria das novas gerações, observa-se que 70% concordam que as novas gerações não poderão se aposentar confortavelmente no futuro, conforme demonstra a Tabela 11. Observou-se diferenças significativas no grupamento sexo, tanto *Millennials* como não *Millennials*. Verificou-se também que as mulheres têm um pessimismo maior do que os homens, concordando em média 12% a mais que os homens na afirmativa. Entre os *Millennials* que não têm previdência complementar, o pessimismo é ainda maior (Tabela 11).

**Tabela 11**

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

	<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>
	6,58%	9,06%	14,35%	30,74%	39,27%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95% (*) 99% (**)</b>					
			Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo			0,000**	0,017*	0,001**
<i>Millennials</i> ou não			0,703		
Escolaridade			0,295	0,593	0,416

Diana Vaz de Lima, Daniel Nepomuceno Nery e Cláudio de Souza Miranda

Formação em Negócios	0,761	0,520	0,615
Região de Moradia	0,610	0,758	0,749
Condição de estudo/trabalho	0,253	0,136	0,638
Previdência Complementar	0,492	0,350	0,043*

Fonte: dados do estudo.

Ainda serem questionados sobre o futuro em relação a outras gerações, 62% dos respondentes concordam que as gerações atuais, já aposentadas, têm melhores condições em suas aposentadorias do que as geração atuais terão no futuro. Novamente, entre as mulheres, exclusivamente as não *Millennials*, observa-se uma concordância maior em 20,6% comparativamente aos homens (Tabela 12).

### Tabela 12

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

Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente
6,26%	10,25%	21,47%	30,74%	31,28%
<b>Avaliação Diferenças - teste qui-quadrado – 95%(*) 99% (**)</b>				
		Todos	não <i>Millennials</i>	<i>Millennials</i>
Sexo		0,015*	0,008**	0,210
<i>Millennials</i> ou não		0,185		
Escolaridade		0,931	0,173	0,720
Formação em Negócios		0,191	0,946	0,081
Região de Moradia		0,073	0,474	0,098
Condição de estudo/trabalho		0,238	0,499	0,244
Previdência Complementar		0,360	0,208	0,491

Fonte: dados do estudo.

Ao se analisar se as duas últimas questões teriam padrões próximos de respostas, por questionar diferenças de aposentadoria entre gerações aposentadas e não aposentadas, apesar de o teste de correlação ter apresentado alto grau de correlação 0,497\*\*, o teste não paramétrico de Wilcoxon, utilizado para comparação de duas amostras pareadas, demonstrou que elas são significativamente diferentes (0,000).

### 4.3 Resultados comparados

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

Diferentemente das pesquisas anteriores, o presente estudo apontou que mais de 90% dos *Millennials* respondentes da pesquisa pensam ou se preocupam com sua aposentadoria, portanto, não confirmando a Hipótese 1, cuja base das pesquisas anteriores apontava para baixos índices de preocupação dessa geração com a sua futura aposentadoria.

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

Da mesma forma que as pesquisas anteriores, a maioria dos *Millennials* brasileiros respondentes da pesquisa concordam fortemente ou concordam que possuem conhecimento sobre suas finanças pessoais, mesmo quando não são da área financeira. Uma explicação pode ser a mesma apresentada pelo estudo financiado pelo *National Endowment for Financial Education*, de que os jovens brasileiros podem achar que sabem mais do que de fato sabem, havendo a necessidade de se efetuar mais estudos para analisar se esses jovens conseguem exibir uma alfabetização financeira básica.

**H3: Os *Millennials* não recebem qualquer informação sobre assuntos financeiros em seu trabalho ou instituição de ensino.**

Tanto no grupo da geração dos *Millennials* e como do grupo de não *Millennials*, apenas em torno de 30% dos respondentes afirmam que costumam receber informações sobre previdência no local de trabalho ou instituição de ensino, mostrando que o tema ainda precisa ser explorado nas instituições brasileiras, principalmente considerando que a geração dos *Millennials* poderá sofrer com a falta de planejamento em aposentadoria. Esses resultados confirmam as hipóteses e bases da pesquisa, com um percentual ainda maior do que o encontrado na pesquisa do *BNY Mellon* (2015), onde 46% dos *Millennials* afirmam não receber qualquer informação financeira nos dois ambientes mencionados, indicando “sem muito conhecimento sobre o tema, a nova geração subestima o montante que será necessário para financiar a vida pós-laboral”.

**H4: Os *Millennials* preferem receber informações mais duras e reais sobre quais as consequências de não começar a poupar cedo.**

Ambos os grupos geracionais (*Millennials* e não *Millennials*) demonstraram interesse em receber informações sobre as consequências de não começar a poupar cedo. Comparando os resultados encontrados com as hipóteses e bases da pesquisa, é possível observar que os achados confirmam a hipótese, apontando para um nível de concordância ainda maior do que os achados na pesquisa do *BNY Mellon* (2015).

**H5: A maioria da população brasileira contribui para o sistema de previdência obrigatório (INSS ou regime próprio).**

Enquanto quase 90% dos não *Millennials* afirmaram contribuir para o sistema de previdência obrigatório, apenas 51% dos *Millennials* concordaram com a afirmação. Uma explicação é que em razão da faixa de idade, os *Millennials* ainda se encontram em um processo de entrada e consolidação no mercado de trabalho. Essa condição pode ser explicada a partir dos achados do *Perfil dos Respondentes*, em que mais de 30% dos *Millennials* estão desempregados.

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

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

A maioria dos *Millennials* respondentes da pesquisa afirmam que entendem a necessidade de ter uma reserva além da ofertada pelo governo (85%), comprovando a Hipótese 6, a qual afirma que esses jovens entendem essa necessidade. Portanto, os achados do estudo confirmam a hipótese de que os *Millennials* entendem a importância de não depender apenas da previdência ofertada pelo governo.

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

Os respondentes não *Millennials* participam mais de um plano de previdência complementar comparativamente aos *Millennials*, esses resultados estão associados as diferentes fases de vida dessas gerações e, também, podem estar associados aos dados da Tabela 1 (*Millennials* Desempregados). Dentre os *Millennials* que afirmaram não participar de um plano de previdência complementar (87%), a maioria tem interesse em participar em um futuro próximo (58,6%). Ao comparar os resultados obtidos com as bases e hipóteses do estudo, conclui-se que a pesquisa realizada comprova apenas parcialmente a Hipótese 7, na medida que os números encontrados demonstram a baixa participação dessa geração em planos de previdência complementar, porém, esse grupo afirma possuir enorme interesse em participar de algum plano desse tipo em um futuro próximo.

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

Os dados revelam que tanto a Geração do *Millennials* quanto dos não *Millennials* guardam concordância próxima com a questão de que poupariam mais para a aposentadoria se pudessem usar os recursos de sua aposentadoria sempre que necessário. Isto pode revelar uma tendência de mudança para as instituições previdenciárias de capital público ou privado, que atualmente, e também nos próximos anos, estão realizando (ou realizarão) grandes esforços para atrair nos indivíduos dessa geração. Portanto, os resultados obtidos acima comprovam a Hipótese 8, a qual foi baseada na pesquisa do *BNY Mellon* (2015), onde seus resultados mostram que “os *Millennials* querem produtos que ofereçam suporte às necessidades imediatas”. Isso revela uma grande demanda por planos de aposentadoria mais flexíveis em relação à retirada dos benefícios e uma mudança de comportamento dos contribuintes, os quais contribuiriam mais para os seus planos de previdência se surgissem essas novas possibilidades.

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

Os *Millennials* acreditam que não possam mais se aposentar confortavelmente no futuro (71%), portanto, isso comprova a Hipótese 9, a qual menciona que essa geração acredita que é altamente provável que as pessoas não possam mais se aposentar de maneira mais segura em seus futuros. Vimos que esse resultado se aproxima das bases e hipóteses usadas no estudo (Smith, 2018), levando à conclusão que existe grande receio dos *Millennials* enfrentarem dificuldades em relação às suas aposentadorias.

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

Os resultados obtidos são capazes de demonstrar que a grande maioria (71%) dos *Millennials* concorda sobre considerar que os seus familiares aposentados têm ou terão melhores condições em sua aposentadoria do que eles próprios terão em seus futuros, o que valida e reforça a Hipótese 10, o qual revela que conseguir uma aposentadoria segura será uma tarefa bastante complicada para a maioria dessa geração, devido, principalmente, aos baixos salários, altos níveis de desemprego e mudanças econômicas.

O estudo ainda mostra que essa geração “acumulou cerca de metade da riqueza que seus pais no mesmo estágio de suas vidas.” No caso do Brasil, esses resultados demonstram que existe conscientização dos *Millennials* sobre as condições serem menos favoráveis em relação à sua aposentadoria no futuro, em comparação com seus familiares já aposentados, acredita-se possuírem melhores condições em suas aposentadorias, isso se dá, principalmente, ao fato das mudanças demográficas da população brasileira e suas consequências.

## 5 Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo identificar e analisar a percepção da geração dos *Millennials* sobre previdência. Para fins da pesquisa, o grupo da geração dos *Millennials* foi reportado àqueles nascidos entre os anos de 1981 e 2000, para equalizar o período de segregação da estrutura etária utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística do Brasil (IBGE), cujos dados foram usados no estudo.

A revisão da literatura mostrou que uma das discussões envolvendo as recorrentes reformas previdenciárias diz respeito aos seus impactos intergeracionais e que, entre os mais atingidos por este cenário, estão os jovens, principais vítimas do fenômeno da precarização do emprego. Com a exigência do aumento do tempo de contribuição previdenciária estabelecido nas últimas reformas previdenciárias - 40 anos de recolhimento, os jovens seriam os mais prejudicados, tendo em vista a relação estabelecida entre a contribuição da aposentadoria com o seu contrato de trabalho.

Uma das constatações apresentadas no estudo é que os mais jovens se preparam menos para a aposentadoria e que, no geral o nível de educação previdenciária é baixo, ressaltando que entre as características atribuídas aos *Millennials* está o fato de os indivíduos dessa geração serem temporais, pensam muito no agora e deixam o futuro para depois, demonstrando a importância de que mais pesquisas de educação previdenciária sejam feitas para essa faixa etária.

Ao efetuar o levantamento de hipóteses sobre o comportamento das pessoas, especialmente dos *Millennials*, com relação à previdência, a partir de resultados de pesquisas nacionais e internacionais já realizadas sobre o tema, o estudo relacionou 10 hipóteses, que posteriormente foram estruturadas em um questionário com 21 perguntas enviadas por meio da ferramenta *Lime Survey*® para aproximadamente 15 mil pessoas de todas as regiões do Brasil, recebendo 931 respostas válidas.

Para cada uma das questões componentes do questionário estruturado, foi efetuado o teste não paramétrico de Qui-Quadrado para verificar diferenças de avaliação para as variáveis de controle: sexo, ser *Millennials* ou não, grau de escolaridade, formação na área de negócios, região de moradia, condição (trabalhar/estudar), e ter ou não previdência privada. Os testes foram efetuados na análise de todos entrevistados e de forma separada entre *Millennials* e não *Millennials*.

Ao analisar as respostas dos respondentes com as hipóteses e bases da pesquisa obtidas a partir de pesquisas nacionais e internacionais sobre o tema, oito das 10 hipóteses foram confirmadas, quais sejam: (i) a maioria dos *Millennials* brasileiros respondentes da pesquisa concordam que possuem conhecimento sobre suas finanças pessoais, mesmo quando não são da área financeira; (ii) apenas em torno de 30% dos respondentes afirmam que costumam receber informações sobre previdência no local de trabalho ou instituição de ensino, mostrando que o tema ainda precisa ser explorado nas instituições brasileiras; (iii) demonstram interesse em receber informações sobre as consequências de não começar a poupar cedo; (iv) a maioria dos *Millennials* ainda se encontram em um momento de transição para o mercado de trabalho e não contribuem para o sistema de previdência obrigatório; (v) entendem a importância de não depender apenas da previdência ofertada pelo governo; (vi) querem produtos que ofereçam suporte às necessidades imediatas; (vii) os *Millennials* possuem receio em enfrentar dificuldades em relação às suas aposentadorias; e (viii) consideram que uma aposentadoria segura será uma tarefa bastante complicada para a maioria dessa geração.

Por outro lado, os achados da pesquisa não confirmam a hipótese de que os *Millennials* não pensam ou se preocupam com sua aposentadoria, pelo contrário, mais de 90% dos *Millennials* brasileiros respondentes da pesquisa pensam ou se preocupam com a formação de suas aposentadorias. Quanto à hipótese de que poucos *Millennials* participam ou tem interesse em participar de um plano de previdência complementar no futuro, foi apenas parcialmente confirmada. No presente estudo, os achados demonstram a baixa participação dessa geração em planos de previdência complementar, porém, esse grupo afirma possuir enorme interesse em participar de algum plano desse tipo em um futuro próximo.

Para suprir as limitações do estudo, recomenda-se que para futuras pesquisas haja um esforço para que o questionário consiga atingir indivíduos de escolaridade mais baixa, procurando analisar em que medida os achados da presente pesquisa possam ser extrapolados.

## Referências

Adam, A. M., Boadu, M. O., & Frimpong, S. (2018). Does gender disparity in financial literacy still persist after retirement? Evidence from Ghana. *International Journal of Social Economics*, 45(1), 18-28. Doi: <https://doi.org/10.1108/IJSE-06-2016-0159>

Afonso, L. E., Sidone, O. J. G., & Silva Filho, G. A. D. (2023). Reflexões sobre a progressividade da política previdenciária no Brasil: uma contribuição ao debate. *Brazilian Journal of Political Economy*, 43, 706-722. <https://doi.org/10.1590/0101-31572023-3434>

Agarwalla, S. K., Barua, S., Jacob, J., & Varma, J. R. (2015). Financial Literacy among Working Young in Urban India. *World Development*, 67, 101-109. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2014.10.004>

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

Batista, F. H. A. (2010). *Grupos geracionais e o comprometimento organizacional: um estudo em uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul*. Dissertação (Mestrado) do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Caxias do Sul, p.39-45. <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/553>

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

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

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

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

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

Calliari, M., & Motta, A. (2012). *Código Y: decifrando a geração que está mudando o país*. Évora.

Camargos, M. C. S., & Gonzaga, M. R. (2015). Viver mais e melhor? Estimativas de expectativa de vida saudável para a população brasileira. *Cadernos de Saúde Pública*, 31, 1460-1472. Doi: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00128914>

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

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

Clark, R. L., Hammond, R. G., & Khalaf, C. (2019). Planning for retirement? The importance of time preferences. *Journal of Labor Research*, 40(2), 127-150.

Cordeiro, N. J. N., Costa, M. G. V., & da Silva, M. N. (2018). Educação Financeira no Brasil: uma perspectiva panorâmica. *Ensino da Matemática em Debate*, 5(1), 69-84.

Cordeiro, N. J. N., Maia, M. G. B., & Silva, C. B. P. (2019). O uso de histórias em quadrinhos para o ensino de Educação Financeira no ciclo de alfabetização. *TANGRAM-Revista de Educação Matemática*, 2(1), 03-20

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

Ferreira, S. G. (2007). Sistemas previdenciários no mundo: sem “almoço grátis”. *Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas*. Rio de Janeiro: IPEA, 65-94.

Gallo, F. (2018). Millennials: geração imediatista que não liga para a aposentadoria. O Globo Economia [Entrevista com Bruno Dutra e Pollyana Brêtas]. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/millennials-geracao-imediatista-que-nao-liga-para-aposentadoria-23074915>

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

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

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and commercial training*, v. 39, n. 2, p. 98-103. Doi: <https://doi.org/10.1108/00197850710732424>

Gomes, D. V., Oliveira, E. R., Santos, G. C., & de Oliveira Merelles, L. R. (2020). Educação previdenciária e as mudanças na previdência social: análise dos alunos e egressos de uma instituição de ensino superior. *Revista Mineira de Contabilidade*, 21(2), 59-69. DOI: <https://doi.org/10.51320/rmc.v21i2.1089>

Gruber, J., & Wise, D. A. (1999). Introduction to " Social Security and Retirement around the World". In *Social Security and Retirement around the World* (pp. 1-35). University of Chicago Press.

Hartmann, A. L. B., Mariani, R. D. C. P., & Maltempo, M. V. (2021). Educação Financeira no Ensino Médio: uma análise de atividades didáticas relacionadas a séries periódicas uniformes sob o ponto de vista da Educação Matemática Crítica. *Bolema: Boletim de Educação Matemática*, 35, 567-587. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v35n70a02>

Henrique, M. R., Rocha, D. A., Saporito, A., & Silva, S. B. (2023). O cenário da Previdência Social e o impacto na aposentadoria. *Revista da Faculdade de Administração e Economia*, 12(1), 169-190. DOI: <https://doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v12n1p169-190>

Hinrichs, K. (2021). Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. *Social Policy & Administration*, 55(3), 409-422. <https://doi.org/10.1111/spol.12712>

Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.

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



- Jardim, M. C., & Moura, P. J. C. (2023). O projeto de capitalização da Previdência Social no governo Bolsonaro: o mercado como estratégia de aposentadoria. *Sociedade e Estado*, 38, 63-93. <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202338010003>
- Kallir, I., Aharon, D. Y., Sheshinski, E., & Zaken, R. (2023). Toward a Sustainable Pension System. *The Journal of Retirement*, 10(4), 26-48. DOI 10.3905/jor.2022.1.126
- Kämpf, C. (2011). A geração Z e o papel das tecnologias digitais na construção do pensamento. *ComCiência*, (131), 0-0.
- Kessler, A. (2021). New solutions to an age-old problem: innovative strategies for managing pension and longevity risk. *North American Actuarial Journal*, 25(sup1), S7-S24. <https://doi.org/10.1080/10920277.2019.1672566>
- Lima, D. V., Cardoso, J. W. R., Modernell, Á. B., Cavalcante, R. M. C., & Barros, G. M. (2022). Educação Previdenciária na Primeira Infância para a Formação de uma Consciência Cidadã. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)*, 16(4). DOI: <https://doi.org/10.17524/repec.v16i4.3059>
- Lima, D. V., & Matias-Pereira, J. (2014). A dinâmica demográfica e a sustentabilidade do regime geral de previdência social brasileiro. *Revista de Administração Pública*, 48(4), 847-868. Doi: <https://doi.org/10.1590/0034-76121558>.
- Lima, R. M. R. (2022). Reforma da previdência e justiça intergeracional: o longo caminho da proteção social brasileira. *Revista de Direito Brasileira*, 32(12), 87-109. DOI: <http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2022.v32i12.7281>
- Little, K. (2019). Millennials are optimistic about their financial futures, but it could hurt them. Bankrate. Disponível em <https://www.bankrate.com/personal-finance/millennials-optimistic-finances/>
- Lynch, A. (2008). *ROI on generation Y employees*. Bottom Line Conversations, LLC.
- Marques, R. M., Batich, M., & Mendes, Á. (2003). Previdência social brasileira: um balanço da reforma. *São Paulo em Perspectiva*, 17(1), 111-121. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000100011>
- McClelland, J. A. G. (1976). Técnica de Questionário para Pesquisa. *Revista Brasileira de Física*, Especial (1), pp. 93-101.
- Mele, V., & Belardinelli, P. (2018). Mixed methods in public administration research: Selecting, sequencing, and connecting. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 29(2), 334-347. Doi: <https://doi.org/10.1093/jopart/muy046>
- Miranda, G. M. D., Mendes, A. D. C. G., & da Silva, A. L. A. (2016). O envelhecimento populacional brasileiro: desafios e consequências sociais atuais e futuras. *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 19(3), 507-519.

Mitchell, D. J. (2018). The Second Social Security Crisis Nobody's Talking About. Foundation for Economic Education (FEE). Disponível em <https://fee.org/articles/the-second-social-security-crisis-nobodys-talking-about/>.

Neri, M. (2017). *Rolo compressor da crise achata renda e horizonte da população jovem*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2017/05/1887641-crise-e-resistencia-a-reforma-da-previdencia-prejudicam-os-jovens.shtml>

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

Rattner, S. (2015). We're making life too hard for millennials. *The New York Times*. 1-4

Ribeiro, N. K. C.; Gonsalves, R. (2016). A Previdência Complementar uma proposta para a geração Y? *Redeca*, v.3, n.1, p.49-89. Doi: <https://doi.org/10.23925/2446-9513.2016v3i1p49-89>

Santos, C. L., & Kern, M. T. (2019). As Juventudes e a Reforma da Previdência: Os Impactos Jurídico-Sociais aos Jovens no Brasil. *Revista Jurídica em Pauta*, 1(2), 45-60.

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

Silva, D. D. C., Moreira, V. D. S., & Papandréa, P. J. (2022). Aposentadoria: uma meta a ser planejada. *Revista Científica e-Locução*, 1(22), 27-27. DOI: <https://doi.org/10.57209/e-locucao.v1i22.504>

Smit, K.A. The defining financial question of millennials: do you want to live comfortably now, or in the future? Disponível em: <https://www.rismedia.com/2018/09/27/the-defining-financial-question-of-millennials-do-you-want-to-live-comfortably-now-or-in-the-future/>

Tapscott, D. (1999). The rise of the Net-Generation. *Advertising Age*, 67(42), 31-32.

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

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

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

Vieira, K. M., Matheis, T. K., & Rosenblum, T. O. A. (2023). Preparação financeira para aposentadoria: análise multidimensional da percepção dos brasileiros. *Revista Contabilidade & Finanças*, 34, e1705. <https://doi.org/10.1590/1808-057x20221705.pt>

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