



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas - CCJE

Faculdade de Administração e Ciências Contábeis - FACC

LUÍSA MARQUES SEIXAS ESTIMA

**FATORES RELACIONADOS À ADESÃO E À NÃO ADESÃO DE
FUNCIONÁRIOS DE UMA MULTINACIONAL DE UM PLANO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR FECHADA**

RIO DE JANEIRO - RJ

2022

LUÍSA MARQUES SEIXAS ESTIMA

**FATORES RELACIONADOS À ADESÃO E À NÃO ADESÃO DE
FUNCIONÁRIOS DE UMA MULTINACIONAL DE UM PLANO DE PREVIDÊNCIA
COMPLEMENTAR FECHADA**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do grau Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Maria de Fátima Bruno-Faria

Rio de Janeiro - RJ

2022

AGRADECIMENTOS

A minha vó, que desde que eu comecei minha trajetória de estudante ainda na escola sempre esteve comigo, me incentivando, acreditando em mim e que tem orgulho de onde cheguei, tudo que conquistei e continua ao meu lado em todas as decisões e grandes conquistas.

Aos meus pais e meu irmão que sempre me apoiaram e me proporcionaram oportunidades que me permitiram o conhecimento e visão de mundo que tenho hoje.

Ao time da Fundação e especialmente ao Tony, que me ensinaram tudo que sei sobre investimentos, previdência e a começar a me planejar para meu futuro, assim como me incentivaram como profissional e estudante durante meu período na empresa e como estagiária.

A Maria de Fatima, minha professora e orientadora que me ajudou, se mostrou disponível e esteve presente em todas as dificuldades que tive durante a escrita dessa pesquisa, me ajudando a encontrar sempre o melhor caminho e a não me desesperar.

Aos professores da FACC por me formarem como pensadora e profissional e fizeram parte de uma trajetória da qual me sinto muito honrada na UFRJ.

Aos meus amigos, que me apoiaram e encorajaram durante todo o curso, assim como nesse final e nesse ano de muitos aprendizados.

Aos meus entrevistados e colegas de trabalho que se propuseram a participar da pesquisa voluntariamente e que foram essenciais para que conseguisse os resultados esperados.

RESUMO

Este trabalho busca identificar fatores relacionados à adesão e à não adesão de funcionários de uma multinacional a um plano de previdência complementar fechada. Para isso, na revisão de literatura buscou-se descrever o que é uma previdência privada e modelos existentes no país, assim como a previdência complementar fechada, suas leis e sobre o processo de aposentadoria no Brasil. Com o emprego do método qualitativo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com o objetivo de caracterizar a percepção de funcionários de uma multinacional de tecnologia sobre os fatores que os levaram a aderir ou não ao plano previdenciário da empresa. Os participantes da entrevista foram selecionados por acessibilidade, uma vez que a autora desta monografia estagiava na referida Organização, e possuíam de 26 a 52 anos de idade, de ambos os sexos com predominância de mulheres, que trabalhavam na organização há pelo menos três meses e até 20 anos. Para análise das entrevistas, adotou-se a técnica de análise de conteúdo com a criação de categorias a posterior de acordo com Franco (2005) que retratassem os motivos da adesão ou não adesão ao referido plano de previdência complementar. As categorias identificadas foram: “Razões da não adesão à previdência complementar fechada”, “Limitações do plano de previdência complementar fechada”, “Importância do plano de previdência complementar fechada” e “Razões da adesão ao plano de previdência complementar fechada”, cada uma delas foi detalhada a partir de uma definição operacional, com trechos de falas dos entrevistados para ilustrá-las. Foram apontadas limitações do estudo e sugeridos novas pesquisas que possam contribuir sobre as razões da adesão ou não a planos de previdência complementar.

Palavras-chave: previdência privada, previdência complementar fechada, adesão.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico	11
Quadro 2: Perguntas que integram o roteiro das entrevistas e respectivos objetivos	19
Quadro 3: Importância do plano de previdência complementar fechada.....	24
Quadro 4: Investimento de longo prazo.....	24
Quadro 5: Complemento da aposentadoria.....	25
Quadro 6: Outras opções de aplicação financeira.....	26
Quadro 7: Dificuldade financeira.....	28
Quadro 8: Falta de conhecimento.....	28
Quadro 9: Comunicação interna da organização.....	29
Quadro 10: Autonomia do participante.....	31
Quadro 11: Síntese dos Resultados.....	33

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1. Formulação do problema de pesquisa	8
1.2. Objetivos	9
1.2.1. Objetivo Geral	9
1.2.2. Objetivos Específicos	9
1.3. Justificativas	9
2. REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1. Aposentadoria no Brasil.....	13
2.2. Entidades de previdência complementar.....	14
2.3. Previdência complementar fechada.....	14
3. METODOLOGIA	17
3.1. Método, Classificação e Técnicas de Pesquisa.....	17
3.2. Participantes da pesquisa	17
3.3. Instrumento.....	18
3.4. Procedimentos de coleta e análise de dados	19
4. RESULTADOS.....	21
4.1. Resultados da pesquisa documental.....	21
4.2. Resultados das entrevistas.....	23
4.2.1. Importância do plano de previdência complementar fechada.....	23
4.2.2. Razões da adesão ao plano de previdência complementar fechada.....	25
4.2.3. Razões da não adesão à previdência complementar fechada.....	26
4.2.4 . Limitações do plano de previdência complementar fechada.....	28
4.3. Síntese dos Resultados.....	32
5. CONCLUSÕES.....	34
REFERÊNCIAS	36

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	40
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	41

1 INTRODUÇÃO

A busca por diferentes rendas complementares para aposentadoria aumentou no Brasil diante da reforma da previdência e da alta do IPCA. Dessa forma, a previdência complementar privada se tornou uma opção para os brasileiros que buscam complementar a renda, tendo como opções de Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPCs), cada uma delas é regulada por diferentes órgãos, sendo eles respectivamente PREVIC e SUSEP (CAMPANI *et al.*, 2020).

De acordo com Coelho e Camargos (2012), a previdência complementar fechada, que também é conhecida como fundo de pensão é composta por uma adesão de fundo previdenciário por vários trabalhadores e esse fundo possui contribuições mensais dos participantes e da patrocinadora, empresa que possui o benefício da previdência.

A concentração de renda em poucos trabalhadores e de empregos em pequenas empresas, são fatores que, de acordo com Rabelo (2000), fazem com que a previdência complementar fechada tenha fortes restrições estruturais no Brasil. Diante disso, o autor enfatiza a necessidade da educação para divulgação e comunicação entre empregados e empregadores como aspecto importante para a adesão ao investimento.

Ademais, a necessidade de buscar uma renda complementar aumentou diante da mudança demográfica etária do Brasil, em que o número de aposentados está ficando cada vez maior e o valor de contribuição será cada vez menor. Ao discorrer sobre Previdência privada complementar no Brasil, pode-se dizer que a expectativa de vida do país aumentou, portanto, a necessidade de renda após a aposentadoria também. Para que os cidadãos mantenham seu padrão de vida estável, o investimento em previdência privada complementar se tornou uma opção, pois a previdência social já não garante aos trabalhadores o mesmo padrão de vida (COELHO; CAMARGOS, 2012).

De acordo com Rattner (2015), a geração Y, de jovens nascidos entre a década de 80 e o início dos anos 2000, está a caminho de ser a geração menos próspera financeiramente, pois esses jovens não possuem perfil investidor e nem de poupadores, além de enfrentarem uma economia lenta, com alto desemprego, salários estagnados e empréstimos estudantis. Contudo, para aderir à previdência, é necessário que o indivíduo se organize para aplicações mensais, a fim de se aposentar na data e com a quantia prevista inicialmente (DE BIASI, 2004).

Além disso, segundo Dietrich e Braido (2016), no Brasil, o INSS funciona com contribuições feitas por quem está trabalhando atualmente para o pagamento de quem já está aposentado. Dessa forma, os trabalhadores ativos precisam acreditar que, no futuro, terão trabalhadores contribuindo o suficiente para custear sua aposentadoria.

Essas previdências funcionam em duas etapas: a de captação do montante, acumulação de capital e a de pagamento de benefício, quando o trabalhador se torna assistido (CAMPANI *et al.*, 2020). Dessa forma, a adesão à previdência complementar torna-se mais uma alternativa para os trabalhadores que buscam a aposentadoria, visto que as contribuições mensais são para o montante do investidor, que ficará rendendo até o momento em que irá receber.

1.1 Formulação do problema de pesquisa

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é o responsável pelo pagamento de benefícios previdenciários aos trabalhadores que se aposentarem pela previdência social, sendo esse valor descontado diretamente no contracheque dos trabalhadores que são da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), durante todos os meses trabalhados. De acordo com Coelhos e Camargos (2012), o poder de compra de indivíduos aposentados pelo INSS foi decrescendo ao longo do tempo para quem recebe salário superior ao mínimo, com uma perda de 23% em média no período de 1997 a 2007. Além disso, o INSS além de necessitar de uma parcela de trabalhadores ativos estarem contribuindo, ainda possui um teto que não permite o poder de compra dos beneficiários acima do piso (DIETRICH; BRAIDO, 2016).

Ademais, novos trabalhadores que estão hoje entrando no mercado de trabalho já necessariamente contribuem para o INSS por terem vínculo empregatício pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porém com a reforma da previdência e as mudanças das empresas, eles têm buscado alternativas na busca por segurança de renda no futuro (DIETRICH; BRAIDO, 2016). A previdência complementar fechada oferece aos novos trabalhadores oportunidades de investimentos a longo prazo e, em alguns casos, a patrocinadora também contribui, proporcionando um aumento do montante aplicado mensalmente, além de ser um benefício proposto no caso de uma organização, o processo de adesão é ainda mais simples do que os de previdências abertas.

Por esses motivos, a previdência complementar fechada tornou-se uma possibilidade de investimento para complementar a renda dos profissionais, com possibilidades ainda maiores de rentabilidades. Assim, o presente trabalho, busca responder o seguinte problema de pesquisa: Quais

os fatores relacionados à adesão de funcionários de uma multinacional a um plano de previdência complementar fechada?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

Quais os fatores relacionados à adesão e não adesão de funcionários de uma multinacional a um plano de previdência complementar fechada.

1.2.2 Objetivos específicos

- Descrever as características da previdência complementar fechada;
- Identificar as motivações para a adesão dos funcionários ao plano de previdência complementar fechada ;
- Descrever as razões da não adesão dos funcionários a previdência complementar fechada da organização.

1.3 Justificativas

Segundo Braidó (2016), o planejamento financeiro pessoal começa com um planejamento estratégico atrelado aos objetivos do indivíduo, e que ao se tratar de aposentadoria, esse planejamento é de longo prazo e dividido em duas fases. Na primeira, são os mais jovens que devem se planejar, poupar e assumir riscos controlados e, na segunda, os trabalhadores que estão próximos de se aposentar devem investir de maneira mais conservadora.

Esse planejamento, torna-se ainda mais importante após a aposentadoria, pois os gastos básicos nessa idade são ainda maiores, o que pode ser um problema caso o cidadão não tenha uma renda compatível com suas necessidades (COELHO; CAMARGOS, 2012). Além disso, de acordo com resultados de Lavinhas e Araujo (2017), o sistema previdenciário público estimula o desenvolvimento de complementos, na busca de uma renda mais elevada, já que as reformas tomam o teto menor e as mudanças demográficas do país, as contribuições também serão, tornando-se necessário aumentar o tempo de contribuição do indivíduo.

Portanto, sendo a previdência complementar fechada um benefício exclusivo que é oferecido pela empresa aos seus colaboradores, em que caso os planos sejam patrocinados a organização também pode contribuir, esse presente estudo pretende identificar quais os fatores

relacionados à adesão de funcionários de uma multinacional a um plano de previdência complementar fechada.

Diante do exposto, o trabalho pretende contribuir para o estudo na área da Administração de forma a discorrer sobre os planos de previdência complementar existentes no Brasil, com foco no plano de previdência complementar fechada e buscar identificar fatores que levam à adesão e não adesão desse tipo de plano, uma vez que pode contribuir para a aposentadoria dos funcionários de uma multinacional já que existem poucos estudos sobre a adesão as previdências complementares fechadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para fundamentar a pesquisa, foi realizado um levantamento bibliográfico com base em três palavras-chave: Previdência Privada, Previdência complementar fechada e Aposentadoria. As buscas foram feitas nas bibliotecas eletrônicas SciELO e SPELL, sem delimitação de ano de busca e em qualquer área do conhecimento. No Quadro 1, encontra-se o resultado do levantamento bibliográfico.

Quadro 1: Resultado do levantamento bibliográfico

Sobrenome dos autores	Ano	Periódico	Título da obra	Bibliotecas eletrônicas
Gruber e Wise	1998	Economic Review	Social Security and Retirement: An International Comparison	SciELO
Debiase	2004	Revista de Ciências da Administração	O mercado de Previdência Privada no Brasil: análise das melhores alternativas de investimento previdenciário	SPELL
Wong e Carvalho	2006	Revista Brasileira de Estudos Populacionais	O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas	SciELO
Coelho e Camargos	2012	Revista Organizações & sociedade	Fundos de pensão no Brasil: uma análise dos fatores determinantes para sua expansão na perspectiva dos seus gestores	SciELO
Coelho e Camargos	2012	Revista Contemporânea de Economia e Gestão	Investimentos em previdência privada fechada: uma análise comparativa com outras opções de aplicações financeiras no Brasil	SPELL
Pazzin <i>et al.</i>	2014	Revista Eletrônica de Administração e Turismo	Uma análise do processo de mudança organizacional e da capacidade de adaptação de uma entidade fechada de previdência complementar	SPELL
Dietrich e Braido	2016	Sociedade, Contabilidade e Gestão	Planejamento Financeiro Pessoal para Aposentadoria: Um Estudo com Alunos dos Cursos de Especialização de uma	SPELL

			Instituição de Ensino Superior	
Gomes <i>et al.</i>	2016	Research, Society and Development	Aposentado que permanece no mercado de trabalho.	SciELO
Dante e Arroyo	2017	Revista de Carreiras e Pessoas	Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações?	SPELL
Godinho e Ferreira	2017	Saúde em Debate	Aposentadoria no contexto de Reforma Previdenciária: análise descritiva em uma instituição de ensino superior.	SciELO
Lavinas e Araujo	2017	Revista de Economia Política	Reforma da Previdência e Regime Complementar	SciELO
Montian e Diaz	2018	Revista Nova Economia	Aposentadoria e a transição para o trabalho por conta própria no Brasil metropolitano	SciELO
Campani <i>et al</i>	2020	Revista Brasileira de Gestão e Negócios	Planos PGBl e VGBL e Previdência Privada: Uma Análise do Mercado Brasileiro. Sociedade, Contabilidade e Gestão	SciELO
Esteves e Gomes	2020	Direito e Práxis	A contrarreforma da previdência, crise do capital e da previdência privada	SciELO
Monteiro <i>et al.</i>	2021	Perspectivas em Ciência da Informação	O processo de comunicação interna: Um estudo realizado em uma Associação Comercial e Empresarial do Paraná	SciELO
Caro, Arakawa e Andrade	2021	Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional	Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos.	SciELO
Magalhães e Brito	2022	Psicologia USF	Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira	SciELO

Fonte: Elaboração própria

Os artigos encontrados foram utilizados para a análise dos conceitos de aposentadoria no país e também rever estudos sobre previdência complementar e previdência complementar fechada. Desse modo, este capítulo descreverá a origem da previdência, seus aspectos legais e como funcionam nas organizações.

2.1 Aposentadoria no Brasil

Aposentadoria significa desligamento total ou parcial do trabalho pelo trabalhador e obtenção de uma pensão, podendo essa ser do governo ou privada (MAGALHÃES; BRITO, , 2022). Ademais, com o momento de parar de trabalhar é de difícil adaptação para alguns trabalhadores, visto que é um período de transição e incertezas, sendo importante que o trabalhador se prepare mental e financeiramente (CARO; ARAKAWA; ANDRADE, 2021).

A longevidade na expectativa de vida das pessoas tem efeito direto no número de aposentados no país, aumentando assim o número de aposentados (GOMES *et al.*, 2016). De acordo com pesquisas feitas por Wong e Carvalho (2006), desde a década de 60, a taxa de fecundidade no Brasil está caindo de forma rápida, o que desencadeou uma série de mudanças na pirâmide etária, além do que o índice de mortalidade nas próximas décadas deve se concentrar em idades mais avançadas.

Nesse contexto, começaram a ocorrer mudanças no mercado de trabalho com as reformas da previdência com a alteração da idade mínima para aposentadoria no país (GRUBER; WISE, 1998). Estudos de Mountian e Diaz (2018), mostram que 40% dos idosos aposentados trabalham por conta própria, o que revela que o valor recebido pela previdência social não é suficiente para manter um padrão de vida de uma vida ativa de trabalho.

Além disso, a reforma da previdência que ocorreu em 2019 trouxe muitas discussões, pois a mudança na aposentadoria por idade e tempo de contribuição tem impactos também na saúde do trabalhador, visto que são mais anos de trabalho (GODINHO; FERREIRA, 2017).

A previdência social é baseada em um sistema de repartição simples, ou seja, os beneficiários recebem o valor pago pela população economicamente ativa (Tafner *et al.*, 2015). Além disso, por ser uma questão relativa à pirâmide etária, o poder de compra do país ainda aumentou, sendo que o aumento não acompanhou o reajuste da previdência social (PEREIRA; CAMPANI, 2018).

2.2 Entidades de Previdência Complementar

As entidades de previdência complementar que atuam no país tiveram sua origem em grandes organizações estatais brasileiras na década de 70, dessa forma foi introduzido nessas organizações o benefício da previdência privada aos funcionários (FREITAS *et al.*, 2021).

De acordo com Pinheiro (2007), o Decreto-Lei nº 6.435 criou a regra para o funcionamento das previdências complementares que é a de ter capacidade de prover recursos de longo prazo, com objetivo de aumentar a poupança nacional de forma a criar investimentos para a economia. Além disso, segundo o Decreto-Lei nº 109, criada em 2001 e que atualmente regula o regime de previdência, os fundos de pensão devem ser acessíveis aos funcionários da organização pública ou privada e organizadas em forma de Fundação ou sociedades civis sem fins lucrativos.

Diante disso, essas entidades podem ter regime facultativo em que a patrocinadora e os participantes possuem participação voluntária ou regime obrigatório, em que a organização deve fornecer a previdência complementar a seus trabalhadores (FREITAS *et al.*; 2021).

Ademais, a elevação da expectativa de vida, verificada mundialmente em decorrência de avanços científicos tecnológicos e da melhoria na distribuição de recursos, acarreta na necessidade do trabalhador se manter produtivo por mais tempo e de constituir uma reserva para o futuro. Com este cenário, o sistema previdenciário exerce importante papel na composição das reservas dos trabalhadores (OLIVEIRA; BUENO, 2019).

Para a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC, 2019), que é o órgão regulador do regime de previdência, o regime de previdência complementar é composto por entidades fechadas de previdência complementar e entidades abertas de previdência complementar. As entidades fechadas como não possuem fins lucrativos propiciam um complemento aos trabalhadores, além da aposentadoria por meio da previdência social. Dessa forma, a entidade complementar tem como objetivo administrar e operar os planos de benefícios da patrocinadora para os participantes.

2.3 Previdência Complementar Fechada

O sistema previdenciário passa por reformas em vários continentes, como na Europa, que busca reduzir os gastos previdenciários através do aumento gradual da idade de aposentadoria,

reajustes menores no valor dos benefícios ou o estabelecimento de um patamar mais modesto para a pensão inicial cujo indivíduo terá direito ao se aposentar (SILVA, 2017).

A demanda por compreender acerca de investimentos possíveis é crescente no Brasil, visto que existe uma necessidade de assegurar uma renda complementar aos pensionistas, e dentre as opções, a que tem maior visibilidade é a previdência privada, que possui Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPCs) (CAMPANI *et al.*, 2020).

O regime de previdência complementar é operado por entidades fechadas, sem fins lucrativos e entidades abertas, com fins lucrativos, sendo integrantes do sistema de cada país, podendo possuir tratamentos e regras diferentes em cada um. Sua base é composta pela capitalização de reservas, criadas por meio das contribuições previdenciárias e os rendimentos obtidos a partir dessas reservas (REIS, 2014).

Pesquisas recentes publicadas pela relatórios da Willis Towers Watson (2017), organização de consultoria que presta serviços para entidades fechadas de previdência complementar, apontam que mesmo com a melhoria da economia mundial, o nível de preocupação dos empregados em relação à capacidade de se manter financeiramente no futuro vem se elevando.

De acordo com o relatório de tendências de Benefícios da América Latina da Willis Towers Watson (2017), os trabalhadores da América Latina estão sendo impactados por preocupações financeiras, menos confiantes na aposentadoria do governo para sustentar seu padrão de vida. O bem-estar financeiro é uma preocupação que vem crescendo nos trabalhadores, e quase um terço das empresas pesquisadas está se preparando para auxiliar seus funcionários com seus planejamentos financeiros. Metade dos empregadores planejam oferecer benefícios de Previdência Privada, o que mostra uma tendência de crescimento destes planos que hoje são oferecidos por aproximadamente 41% das empresas pesquisadas.

A entidade fechada de previdência complementar é composta por: patrocinadores, as organizações que decidem oferecer um plano de previdência para seus empregados ou servidores e participantes, a pessoa física que adere ao plano de benefícios, de acordo com o Decreto-Lei nº 109 (BRASIL, 2001). Uma empresa patrocinadora é a empresa que é a que oferece o plano de previdência complementar ao funcionário, como benefício para sua aposentadoria, que em geral pode fazer também contribuições (PAZZIN; OLIVEIRA; CARMO, 2014).

Dessa forma, o presente estudo pretende identificar os quais os fatores relacionados à adesão e à não adesão de funcionários de uma multinacional a um plano de previdência complementar fechada, visto que a aposentadoria por meio da previdência social não será o suficiente para o custo de vida, e pode não estar equilibrada e a organização na previdência complementar fechada também participa do investimento.

3 METODOLOGIA

Este capítulo tem como objetivo apresentar a classificação da pesquisa, método e técnicas, instrumento e procedimentos de coleta e de análise de dados.

3.1 Método, classificação e técnicas de pesquisa

O método utilizado na pesquisa é qualitativo, envolvendo a participação ativa dos participantes, sendo este um método interpretativo, em que o pesquisador faz uma interpretação dos dados, podendo filtrar ou aumentar a quantidade de perguntas de acordo com a necessidade (CRESWELL, 2007). Além disso, “a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferenças representações sobre o assunto em questão” (GASKELL, 2022 p.68).

Esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois de acordo com Gil (1999) uma pesquisa descritiva descreve as características de determinada população ou fenômeno.

Já a técnica escolhida para essa pesquisa foi de pesquisa documental, que de acordo com Kripka *et al.* (2015) em que o pesquisador pode percorrer diversas formas de interpretar a informação com base em documentos, e também foram feitas entrevistas semiestruturadas em que as perguntas são criadas com base de “[...] na combinação de uma leitura crítica da literatura apropriada, um reconhecimento de campo (que poderá incluir observações e/ou algumas conversações preliminares com pessoas relevantes), discussões com colegas experientes” (GASKELL, 2022, p.69). Esse tipo de técnica permite ao entrevistado que apresente seu ponto de vista da maneira que desejar, além de possibilitar que as perguntas sigam diferentes caminhos dependendo da resposta, abrindo possibilidades de novas perguntas sempre relacionadas aos objetivos do estudo (ZANELLI, 2002).

3.2 Participantes da pesquisa

De acordo com Gaskell (2022, p.70) “[...] não existe um método para selecionar para selecionar os entrevistados das investigações qualitativas.” Dessa forma, os participantes das entrevistas em questão foram selecionados por acessibilidade, de acordo com disponibilidade de participar, uma vez que a autora desta monografia é funcionária na referida empresa de tecnologia.

Já o critério utilizado para definir o quantitativo de entrevistas foi o de exaustão teórica, “[...] permanecendo todas iguais, mais entrevistas não melhoram necessariamente a qualidade, ou levam a uma compreensão mais detalhada [...]” (GASKELL, 2002, p.70). Ainda de acordo com Gaskell (2002), as experiências podem parecer únicas para os entrevistados, mas são frutos de uma mesma experiência social, portanto quando as respostas começaram a se repetir já foi possível compreender que não iriam aparecer novas percepções. Desse modo, no total foram entrevistados 13 funcionários sendo que sete deles não aderiram ao plano de previdência complementar da organização e seis funcionários aderiram ao plano de previdência. Essas entrevistas foram realizadas no período de outubro a dezembro de 2022 com uma duração média de 20 minutos.

Além disso, também foi utilizado o estatuto da Fundação Previdenciária da multinacional, com o objetivo de compreender como funciona o processo de adesão ao plano pelos funcionários. Esse estudo foi baseado em uma análise documental, que consiste em um exame de materiais que poderão ser reanalisados, podendo buscar outras interpretações e análises (Kripka *et al.*; 2015).

3.3 Instrumento

O instrumento utilizado na pesquisa foi um roteiro com perguntas abertas de forma que os entrevistados pudessem responder como desejassem. Inicialmente, foi feito um pré-teste como apontado por Creswell (2007), durante a pesquisa qualitativa diferentes pontos podem aparecer podendo ser necessário que ocorram mudanças e é nesse momento que o pesquisador descobre o que perguntar e a quem perguntar. Para isso, foi necessário testar o roteiro de entrevistas em com algumas pessoas antes da aplicação definitiva. A realização do pré-teste ocorreu com um dos indivíduos da amostra, que se propôs a participar, dessa forma foi possível identificar a necessidade de alterar algumas perguntas, assim como a ordem das mesmas, de modo a tornar mais compreensíveis para os entrevistados.

umas perguntas que integram o roteiro com respectivos objetivos constam do Quadro 2, sendo seis perguntas abertas dos entrevistados para compreender se essas questões estariam relacionadas aos fatores da pesquisa

Quadro 2: Perguntas que integram o roteiro das entrevistas e respectivos objetivos

Perguntas	Objetivos
1- Qual a importância de um plano de previdência complementar fechada?	Identificar a importância atribuída pelo(a) entrevistado(a) à previdência complementar fechada
2- Na sua opinião, quais os fatores que levam as pessoas a aderirem a um plano de previdência complementar fechada?	Caracterizar os fatores que levam à adesão ao plano de previdência complementar fechada.
3- Você possui um plano de previdência complementar fechada?	Identificar se o(a) funcionário(a) aderiu ou não ao plano de previdência complementar fechada e os motivos.
4- Se possui, quais motivos que levaram a sua adesão ao plano de previdência complementar fechada?	
5- Se não possui, quais motivos que levaram a não adesão ao plano de previdência complementar fechada?	
6- O que falta ao plano de previdência complementar fechada para que se torne mais atrativo aos funcionários?	
7- Gostaria de acrescentar mais alguma informação sobre o assunto?	Verificar se os entrevistados gostariam de acrescentar alguma informação relevante à pesquisa.

Fonte: Elaboração própria.

No início da entrevista, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi assinado pelos entrevistados antes das entrevistas para que autorizassem a gravação e tomassem conhecimento dos objetivos do estudo, a fim de decidirem se participariam ou não. Nesse documento encontra-se destacado o caráter de confidencialidade, o contato da pesquisadora e o agradecimento pela participação voluntária conforme pode ser visto no Apêndice A.

3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados

Primeiramente, foram enviados e-mails aos funcionários apresentando a pesquisa e seus objetivos e perguntando sobre o interesse em participar. Dessa forma aos que responderam confirmando foi enviado o roteiro da pesquisa (Apêndice B), juntamente como TCLE (Apêndice A). Após o envio do mesmo assinado foi acordado o melhor horário para realização da entrevista, que ocorreu de maneira remota com gravação de voz para transcrição posterior e análise das respostas.

Os entrevistados foram divididos em funcionários que aderiram ao plano de previdência e que não aderiram, já os resultados foram apresentados da seguinte forma, primeiramente apresenta-

se o plano de previdência complementar da organização. Em seguida os resultados das entrevistas com os profissionais que aderiram ao plano de previdência fechada da organização, após os referentes aos resultados dos que não aderiram ao plano.

Os resultados foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo. Desse modo, foram criadas categorias a priori, como indicadas por Franco (2005, p.60) “As categorias vão sendo criadas à medida que surgem nas respostas, para então serem interpretadas”, de modo que para cada categoria criada, descreveu-se sua definição operacional, bem como foram incluídos trechos ilustrativos de falas dos entrevistados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta sessão será separada em três blocos: o primeiro tem como foco os resultados da pesquisa documental, em que se compreende o panorama da organização que é o objeto de estudo e como se comporta; o segundo contém os resultados das entrevistas dos funcionários que aderiram e dos que não aderiram ao Plano de Previdência Complementar Fechada da organização e, por último, apresenta-se uma síntese dos resultados, bem como a discussão à luz da literatura revisada.

Inicialmente serão descritas as informações gerais sobre os funcionários de uma multinacional de tecnologia que aderiram ou não ao plano de previdência complementar fechada da organização os participantes em que a amostra foi feita por acessibilidade, composta por um público de 26 a 52 anos, sendo 8 mulheres e 5 homens, que trabalhavam na organização há pelo menos 3 meses e até 20 anos. As áreas de trabalho são variadas e os funcionários encontram-se em diferentes equipes, para que fosse possível compreender como é o processo de adesão.

As entrevistas demonstram a percepção dos funcionários em relação ao plano de previdência complementar fechada da multinacional. Foram criados quatro grupos de categorias relacionados aos objetivos do estudo, a saber: “Importância do plano de previdência complementar fechada”, “Razões da adesão ao plano de previdência complementar fechada”, “Razões da não adesão ao plano de previdência complementar fechada” e “Limitações do plano de previdência complementar fechada”. Cada uma delas será detalhada a partir de uma definição operacional, com trechos de falas dos entrevistados para ilustrá-las.

4.1 Resultados da pesquisa documental

O plano de previdência complementar fechada da organização é um benefício oferecido por recursos humanos em que todos os funcionários são elegíveis e o processo de informação do mesmo é divulgado na carta proposta de emprego. O processo para adesão ao plano é feito ainda no processo de *onboarding* (a bordo), apresentação da organização no primeiro mês do colaborador, que consiste em um processo de socialização, com objetivo de auxiliar as pessoas recém-contratadas e deve ser realizado corretamente, pois poderá impactar no desempenho dos colaboradores (BASAGLIA, 2019).

O plano de previdência complementar fechada da empresa faz parte da Fundação Previdenciária da Organização, que é uma entidade de previdência complementar, que tem como

participantes funcionários ou ex funcionários da Organização que aderiram aos planos, como também a patrocinadora, que é a multinacional de tecnologia. O plano atual para adesão é da modalidade de Contribuição Definida, que consiste na acumulação de um saldo com contribuições do funcionário e da empresa, em conjunto.

De acordo com o Coelho e Camargos (2012), uma Fundação Previdenciária, tem como objetivo permitir que os funcionários da patrocinadora constituam um fundo de aposentadoria com contribuições mensais própria e da patrocinadora que serão revertidas, no futuro em um complemento da aposentadoria do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para assim poder ter a opção de um complemento a aposentadoria.

A adesão como descrita no processo de admissão do funcionário é opcional e são elegíveis todos os funcionários, com exceção de estagiários. Contudo, para que o funcionário faça a adesão do plano de previdência complementar fechada, é necessário que o mesmo entre no site da Fundação Previdenciária e preencha um formulário. Dentre as informações necessárias, o funcionário faz um teste de perguntas a respeito de investimentos para propor o melhor perfil investidor.

As opções de investimento são cinco, em que uma é composta apenas de renda fixa e as outras quatro possuem porcentagens diferentes de renda fixa e renda variável, e o funcionário pode fazer mudanças de perfil de investimento a cada três meses por meio do próprio site da Fundação Previdenciária. Além disso, no processo de adesão ao plano, é necessário que o indivíduo indique também qual tributação será feita sobre o seu montante, com opções de tributação regressiva, em que a porcentagem de tributação diminui conforme o tempo em que o plano do funcionário existe, ou progressiva, a tributação aumenta conforme o tempo que o funcionário a possui, essa é a única escolha que o funcionário não pode alterar após a criação do plano.

Já a quantidade a ser investida é uma escolha do funcionário e deve variar entre 1 e 30%, esse tipo de contribuição é nomeado como Contribuição Voluntária e é abatida todos os meses do salário bruto do contracheque mensal do participante, e essa porcentagem pode ser alterada, de acordo com a escolha do participante mensalmente. O valor contribuído, é investido de acordo com o perfil de investimento escolhido pelo funcionário, assim como o valor contribuído pela patrocinadora que é de acordo com o valor investido pelo funcionário e o tempo em que o mesmo trabalha na empresa. Dentre as informações disponibilizadas no site de benefícios da empresa, o funcionário tem acesso as informações a respeito de contribuição feita pelo plano atual da patrocinadora em

que para funcionários com até dois anos de serviços na mesma, a contribuição da patrocinadora será limitada a 1% de seu salário bruto, já para funcionários com mais de dois anos, o cálculo varia de acordo com a porcentagem contribuída pelo participante e a patrocinadora contribuirá com, no mínimo, 1,5%.

4.2 Resultados das entrevistas

4.2.1 Importância do plano de previdência complementar fechada

Da análise das respostas das entrevistas foi possível evidenciar as seguintes categorias: “Importância do plano de previdência complementar fechada”, “Razões da adesão ao plano de previdência complementar fechada”, “Razões da não adesão ao previdência complementar fechada” e “Limitações do plano de previdência complementar fechada”. Primeiramente, retratou-se a Importância do plano de previdência complementar fechada conforme Quadro 3.

Quadro 3: Importância do plano de previdência complementar fechada

Categoria: Importância do plano de previdência fechada
Definição operacional
Fatores considerados importantes para a adesão dos funcionários a um plano de previdência complementar fechada
Exemplos de verbalizações:
<p>“Eu realmente acho que a previdência é superimportante.”</p> <p>“... o que posso agregar é que a previdência é relevante e não é um investimento arcaico.”</p> <p>“...sei que ajuda pro futuro da carreira [...] é uma renda que eu posso vir a contar depois...”</p> <p>“... pode me dar essa segurança que eu quero no fim da minha carreira”</p> <p>“ Eu acho que é a forma de evitar uma preocupação futura.”</p> <p>“...hoje as pessoas pensam mais no futuro, pensam na instabilidade econômica e talvez na importância de preparar algo para caso os planos não deem certo.”</p> <p>“...é importante para o cenário de incerteza do futuro de uma geração que não sabe se vai se aposentar”</p> <p>“Sei que a organização contribui também e isso é bom e melhor do que aplicar fora.”</p>

Fonte: Elaboração própria

Nessa categoria buscou-se entender a importância atribuída pelos funcionários a respeito do plano de previdência complementar da Organização. Dessa forma, foi possível observar que um dos fatores mais destacados foi a respeito desse montante como renda para aposentadoria ou complemento de renda em relação ao INSS (SILVA, 2017).

Dentre os aspectos citados pelos sujeitos, pode-se destacar “... pode me dar essa segurança que eu quero no fim da minha carreira”, indicando também em outras falas como os profissionais por medo das incertezas econômicas do país frente as reformas da previdência tendem a buscar de alguma forma uma certeza de que terão renda ao pararem de trabalhar. A reforma da previdência é um fator que levou muitas pessoas a começarem a pensar na necessidade de complemento de renda na aposentadoria, visto que terão que trabalhar por mais tempo recebendo menos (DEBIASE; 2004).

A partir da categorias anterior, chegou-se a uma subcategoria que foi: Investimento de longo prazo, que será exemplificada a seguir.

Quadro 4: Investimento de longo prazo

Investimento de longo prazo
<p>“E mais conveniente, muita gente não entende e não tem tempo para pesquisar de investimento” “As vantagens competitivas sejam boas em relação ao externo e a uma previdência privada fora da empresa.”</p> <p>“... previdência é um dinheiro que você esquece, eu um dia olhei e vi que eu tinha um saldo que eu nem imaginava, foi o que me fez investir ainda mais.”</p>

Fonte: Elaboração própria

Destaca-se a percepção de um dos entrevistados em relação a um aspecto a não liquidez do montante “... previdência é um dinheiro que você esquece, eu um dia olhei e vi que eu tinha um saldo que eu nem imaginava, foi o que me fez investir ainda mais.” O que para esse profissional foi mais um ponto que fez reconhecer a importância do investimento, visto que a previdência oferecida pela organização possui o dinheiro investido em fundos de investimento que possuem liquidez necessária para cada época de acordo com a carteira de investimentos, garantindo solvência até a data esperada (IQUIAPAZA, 2022).

4.2.2 Razões da adesão ao plano de previdência complementar fechada

Dentre as razões trazidas pelos entrevistados para adesão ao plano, o ponto crucial foi o complemento da aposentadoria, pois tanto para os entrevistados que possuíam, assim como para os que não possuíam a previdência complementar fechada, todos tinham medo de que com as reformas da previdência e, conseqüentemente, as mudanças na previdência social, sendo esses fatores econômicos, demográficos e políticos diretamente afetados (AZAMBUJA; CAMPANI, 2019), não conseguiriam manter o mesmo padrão e estilo de vida após pararem de trabalhar.

Quadro 5: Complemento da aposentadoria

Categoria: Complemento da aposentadoria
Definição operacional
Fator relacionado à adesão do plano de previdência complementar fechada da organização
Exemplos de verbalizações:
<p>“A previdência traz uma consciência de futuro, a gente não pode se contentar apenas com o INSS.”</p> <p>“Então a particular é um complemento para o momento que eu mais vou precisar na velhice, eu aderi visando isso.”</p> <p>“Eu diria que a minha adesão teve como objetivo garantir o mínimo de segurança na minha aposentadoria.”</p> <p>“É importante para o cenário de incerteza do futuro de uma geração que não sabe se vai se aposentar, como vai se sustentar o INSS da qui há 40 anos, então acho que é a garantia de um futuro mais tranquilo.”</p> <p>“As mudanças econômicas que podem ocorrer me dão um pouco de medo, então eu aderi recentemente. Antigamente não me preocupava com isso, mas hoje tenho medo do futuro.”</p> <p>“Como não entendo muito de investimentos, achei interessante porque eu escolhi meu plano e sei que vão cuidar desse dinheiro para mim.”</p> <p>“Eu acredito que seja a renda complementar depois e também a pessoa se força a fazer uma poupança, porque se esse dinheiro ficasse na conta normal você ia acabar gastando, ou em uma poupança normal.”</p> <p>“Ter esse tipo de segurança e estabilidade que a previdência promete no final é o que me fez aderir, meu pai por exemplo trabalhou 12 anos na empresa e ele saiu no meio da pandemia e o que ajudou a gente foi essa previdência.”</p> <p>“Acredito que aderi para ter uma segurança melhor no futuro”</p> <p>“Integralizar o rendimento após a aposentadoria, tendo em vista que o INSS tem fortes limitações.”</p>

Fonte: Elaboração própria

Muitas das verbalizações colocam o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) como um fator que levou à adesão do plano de previdência fechada, visto que a baixa relação entre contribuintes e segurados faz com que reformas sejam previstas nos anos seguintes, além da que já ocorreu, resultando em um teto possivelmente ainda mais baixo (MARQUES; BATICH; MENDES, 2003).

Além disso, sobre o conhecimento à respeito de investimentos, um dos entrevistados mencionou que “como não entendo muito de investimentos, achei interessante porque eu escolhi meu plano e sei que vão cuidar desse dinheiro para mim”, que demonstra a falta de conhecimento do entrevistado em relação a investimento, e a confiança na Organização de que esse montante irá ter rendimentos futuros.

Ademais, por meio das verbalizações pode-se identificar outras razões para o investimento, não somente para complemento da aposentadoria como também em casos de desemprego em que a reserva foi significativa, novamente colocando a previdência complementar fechada como um complemento para um momento de necessidade, Conforme relato de um entrevistado, “ter esse tipo de segurança e estabilidade que a previdência promete no final é o que me fez aderir, meu pai por exemplo trabalhou 12 anos na empresa e ele saiu no meio da pandemia e o que ajudou a gente foi essa previdência”. Dessa forma, pode-se identificar que conforme indicado por Dietrich e Braido (2016), o conhecimento de finanças pessoais é de extrema importância para planejamentos financeiros pessoais e futuros, visto que fornecem alternativas.

4.2.3 Razões da não adesão à previdência complementar fechada

A categoria de razões da não adesão refere-se às razões que levaram os entrevistados que não possuem o referido plano de previdência à não adesão. A partir da análise das falas obtiveram-se quatro categorias: outras opções de aplicação financeira; dificuldade financeira; falta de conhecimento e comunicação interna da Organização.

Quadro 6: Outras opções de aplicação financeira

Outras opções de aplicação financeira
Definição Operacional:
Outras opções de investimento escolhidas pelos funcionários que fizeram com que não aderissem ao plano de previdência complementar fechada da Organização.
Exemplos de verbalizações:

“Acho que hoje o modelo de previdência tenha ficado um pouco arcaico, acho que hoje não é a única forma de você se respaldar para um futuro mais tranquilo. Existem outros tipos de investimento e outras formas de você garantir esse mesmo resultado ou melhor.”

“Penso em investimentos de aplicação, que eu posso ter um controle maior e uma distribuição melhor do meu dinheiro e não de só uma, além de não precisar investir o mesmo valor todo mês.”

“As pessoas na classe média acreditam que investir é só para quem tem dinheiro e isso não é a realidade e a previdência é um investimento.”

“Você terceiriza a responsabilidade do investimento em si.”

“Eu não quis aderir porque não sabia o que aconteceria se eu saísse da empresa, acho que é melhor se eu guardar esse dinheiro, porque tenho certeza que será meu.”

“As pessoas não aderem por desinformação do plano ou por encontrarem planos melhores fora da empresa.”

Fonte: Elaboração própria

Nas falas apontadas no Quadro 6, é possível identificar que alguns entrevistados enxergam a previdência complementar privada como um modelo arcaico, uma vez que as informações sobre investimentos e as formas de investir estão mais modernas e com maior possibilidade de liquidez. Os resultados de rendimento são uma grande preocupação como dito por um entrevistado, "acho que hoje o modelo de previdência tenha ficado um pouco arcaico, acho que hoje não é a única forma de você se respaldar para um futuro mais tranquilo. Existem outros tipos de investimento e outras formas de você garantir esse mesmo resultado ou melhor." De acordo com estudos realizados Lima (2006), gestão dos fundos de pensão do Brasil são ineficientes, pois os gestores não buscam diferentes alternativas, principalmente por não utilizarem um número pequenos de fundos em geral.

Contudo, a necessidade de contribuição todo mês também é uma questão para esse grupo de entrevistados como observado por uma entrevistada: “penso em investimentos de aplicação, que eu posso ter um controle maior e uma distribuição melhor do meu dinheiro e não de só uma, além de não precisar investir o mesmo valor todo mês.” Outras opções de investimento permitem valores variados e sem necessidade de aplicações mensais, permitindo ao indivíduo mais autonomia em relação ao seu dinheiro, assim como maior controle do montante. Além disso, aplicações financeiras envolvem riscos que devem ser comparados e identificados, sendo necessário reconhecer o risco e comparar a rentabilidade (COELHO;CAMARGOS,2012) que nem sempre é de conhecimento de todos os indivíduos que estão investindo.

Quadro 7: Dificuldades financeiras

Dificuldades financeiras
Definição Operacional:
Fatores de ordem financeira que levam os funcionários a não aderirem a o plano de previdência complementar da organização que envolvem as dificuldades de conciliar outras despesas essenciais, tais como as familiares
Exemplos de verbalizações:
<p>“Quando eu fui efetivada na empresa eu não queria comprometer uma parte do salário, com isso o tempo foi passando e eu queria economizar, investir em outras coisas e de outras formas o meu dinheiro.”</p> <p>“Não podia gastar e nem me dar o luxo de ter a parcela de contribuição que dava para pagar uma conta de luz ou de água.”</p> <p>“Quando eu entrei meu salário era muito baixo, esse valor fazia muita diferença para mim, então optei por não aderir.”</p> <p>“Eu comecei a aderir quando meu salário aumentou, quando eu ganhava pouco eu preferia e precisava usar esse dinheiro para outras coisas.”</p>

Fonte: Elaboração própria

Em relação às dificuldades financeiras, foi percebido por meio das respostas que o valor investido na previdência não só era uma opção para outros tipos de investimentos que tinham retorno financeiro, como também para investimentos e necessidades pessoais, como exemplificado na fala “quando eu entrei meu salário era muito baixo, esse valor fazia muita diferença para mim, então optei por não aderir”. Pode-se observar que funcionários que tinham salários mais baixos optavam por não aderir, pois o valor investido poderia ter outro uso.

Quadro 8: Falta de conhecimento

Falta de conhecimento sobre o Plano oferecido pela Organização
Definição Operacional:
Falta de informações mais detalhadas por parte da Organização sobre finanças que leva os funcionários a não aderirem ao plano de previdência complementar da Organização
Exemplos de verbalizações:
<p>“As informações tinham que ser mais didáticas e básicas para a pessoa entender a importância de ter, acho que muita gente não faz o plano porque não entende como funciona e nem a importância que ele tem, além de como pode te ajudar.”</p> <p>“As pessoas adeririam mais se conhecessem melhor, então acho que pode colocar como o desconhecimento do plano em si.”</p> <p>“Eu não entendo como é investido esse dinheiro e tenho medo de em algum momento não poder mais investir nele, e nesse momento não sei o que a contaria porque posso precisar do dinheiro.”</p>

Fonte: Elaboração própria

Apesar de estar atrelada as demais subcategorias de não adesão apresentadas anteriormente, a falta de conhecimento a respeito do plano de previdência complementar fechada da organização é muito observada com falas dos entrevistados que desconhecem como o plano funciona “ Eu não entendo como é investido esse dinheiro e tenho medo de em algum momento não poder mais investir nele, e nesse momento não sei o que aconteceria porque posso precisar do dinheiro”, nessa fala o indivíduo por desconhecimento opta por não aderir, sendo que nas regras e no estatuto do plano apresentado indica-se que o funcionário pode mensalmente alterar o valor contribuído, podendo optar por contribuir com 0%, isto é, nenhum valor será contribuído na previdência no mês em questão, já que o valor mensal é descontado diretamente do contra-cheque do colaborador.

Essa subcategoria demonstra que o funcionário pode não ter acesso as informações da previdência complementar da organização, o que indica a falta informações detalhadas de finanças, pois com pouco conhecimento à respeito da necessidade de se guardar dinheiro ou de rendimentos, o funcionário não consegue analisar os pontos positivos de aderir ao plano de previdência complementar fechada ou de outros tipos de investimentos de longo prazo.

Pode-se dizer que a organização foi apontada em muitas falas por não ter uma comunicação didática e que chamasse a atenção de funcionários para que buscassem maiores conhecimentos à respeito do plano oferecido, como pode-se observar no Quadro 9.

Quadro 9: Comunicação interna da organização

Comunicação interna da organização
Definição Operacional:
Falha na comunicação interna que afeta a adesão dos funcionários ao plano de previdência complementar da empresa
Exemplos de verbalizações:
“...Tivera m poucas informações sobre a previdência, lembro de uma palestra nos meus 14 anos aqui.”
“... Falta divulgação, eu sei que tem muitos e-mails, mas falta palestra.”
“Para quem não entende de previdência no geral é importante que a empresa fale sobre até para comparar com outros tipos de investimento.”
“Acho que a forma que se aborda o plano de previdência não me motiva a querer saber mais. Se essa discussão partisse de uma linha gerencial mais próxima da minha, se isso fosse discutido dentro de pequenos grupos da empresa talvez a informação pudesse chegar as pessoas de forma mais efetiva, hoje em dia a gente só recebe e-mails informativos assim como recebemos vários outros que na correria do dia a dia vão para um limbo.”
“Eu sempre recebo e-mails de fale com a fundação, mas não é o tipo de approach que eu gosto, acho sem graça e arcaico a forma de buscar esse contato com o funcionário.”
“E-mails genéricos não são suficientes para atrair alguém, as pessoas querem entender mais como funciona.”

“Acho que falta um marketing de ter informações um pouco mais aberta, porque se não formos atrás nós não temos ideia de benefício e como no geral o funcionário não vai atrás de algo que não tem informação sobre.”

Fonte: Elaboração Própria

A comunicação interna da organização é de crucial importância para conhecimento dos funcionários a respeito dos benefícios oferecidos pela mesma, ela é um elo entre ambas as partes e composta por diversas ferramentas de forma a proporcionar ao colaborador o conhecimento e informações necessárias à decisão, dado que as informações recebidas e interpretadas geram influência no desempenho e comportamento dos funcionários (JESUS *et al.*, 2020).

No caso, o processo de integração do funcionário na empresa, como colocado anteriormente é uma etapa crucial para que os novos colaboradores tenham conhecimento dos benefícios da organização e sejam apresentados sobre o plano de previdência complementar fechada, porém se identificou por meio de novos colaboradores entrevistados que essas informações são feitas de forma considerada pouco atrativa como indicado na seguinte fala “acho que falta um marketing de ter informações um pouco mais aberta, porque se não formos atrás nós não temos ideia de benefício e como no geral o funcionário não vai atrás de algo que não tem informação sobre”

Além disso, a comunicação via e-mails foi criticada e colocada algumas vezes como um modelo arcaico de informação, visto que com a rotina a caixa de entrada fica cheia, o e-mail pode passar despercebido, fazendo com que o funcionário não busque mais informações ou nem leia todos os informativos.

Ademais, foi indicado também que por quem a informação chega, pode afetar a percepção do colaborador a respeito do tema como relatou uma entrevistada “acho que a forma que se aborda o plano de previdência não me motiva a querer saber mais. Se essa discussão partisse de uma linha gerencial mais próxima da minha, se isso fosse discutido dentro de pequenos grupos da empresa talvez a informação pudesse chegar as pessoas de forma mais efetiva, hoje em dia a gente só recebe e-mails informativos assim como recebemos vários outros que na correria do dia a dia vão para um limbo”, informações que surgem em lideranças próximas ou de forma informal podem ter mais impacto como indicado na fala. A comunicação oral como indicado por Karanges *et al.*, 2015 e por Torquato (2015), são tão importantes quanto a escrita, pois por meio delas muitas questões poderiam ser resolvidas.

4.2.3 Limitações do plano de previdência complementar fechada

Outro aspecto analisado foram as limitações apresentadas pelos participantes das entrevistas que os levaram a ter dificuldade pela adesão ou não ao Plano. A partir da análise das falas, a subcategoria que emergiu foi a falta de autonomia, visto que o valor investido no Plano é gerido por gestores e fica retido sem liquidez diária.

Quadro 10: Autonomia do participante

Falta de autonomia participante
Definição Operacional:
A falta de autonomia do participante é visto como um limitador para não adesão ao plano de previdência complementar fechada da organização
Exemplos de verbalizações:
<p>“Acho que poderia das mais mobilidade e a autonomia a o funcionário, ao proprietário dela que no caso seria ele.”</p> <p>“Considerando que sou uma pessoa que migrei bastante de empresa, senti que com a previdência complementar fechada da empresa eu não consigo uma continuidade efetiva, então toda vez que eu saia da empresa eu tinha que retirar a renda ou transferir a renda, e as vezes eu não conseguia transferir essa renda da empresa para o pessoal”</p> <p>“No mundo de hoje que existe muita mobilidade muito grande entre empresas acho que talvez isso não seja tão efetivo.”</p> <p>“Eu fui nos bancos em busca de migração das minhas previdências e não autorizaram de uma previdência corporativa para uma pessoal, não me deram essa possibilidade.”</p> <p>“Acho que a questão é a falta de praticidade, por o dinheiro ser meu eu gostaria de ter a autonomia sobre esse dinheiro e a previdência não me dá essa autonomia, o dinheiro é meu e ele fica retido pelo banco ou pela empresa e eu não tenho a possibilidade de mexer nele quando eu preciso.”</p> <p>“Acho que falta um marketing de ter informações um pouco mais aberta, porque se não formos atrás nós não temos ideia de benefício e como no geral o funcionário não vai atrás de algo que não tem informação sobre.”</p>

Fonte: Elaboração própria

O estudo de diferentes técnicas de investimentos nos fundos de pensão é pouco explorado, pois as técnicas dependem de aprovação dos conselhos deliberativos das organizações (PAULA; IQUIAPAZA, 2022). Dessa forma, pode-se compreender que o participante não escolher em qual renda fixa ou variável gostaria de aplicar o montante, faz com que ele sinta que possui pouca autonomia sobre seu próprio dinheiro, pois essa decisão é da Fundação Previdenciária, visto que só suas escolhas são apenas de migrar entre os planos oferecidos.

Esses pontos colocados assim como as mudanças de empresa, que ocorrem muito recorrentemente com os novos modelos de trabalho e as mudanças que ocorreram frente a essas perspectivas, impactam também a adesão ao plano, como pode ser observado na seguinte frase “considerando que sou uma pessoa que migrei bastante de empresa, senti que com a previdência complementar fechada da empresa eu não consigo uma continuidade efetiva, então toda vez que

eu saia da empresa eu tinha que retirar a renda ou transferir a renda, e as vezes eu não conseguia transferir essa renda da empresa para o pessoal”. Além disso, de acordo com pesquisas espera-se ascensão profissional rápida e o hábito de se trocar de empresa com frequência ao não ser submetido a desafios ou obter oportunidades de crescimento (GRASSI; DE ANDRADE; VELOSO, 2016).

4.2 Síntese dos Resultados

Nesse tópico serão retomados os principais pontos colocados pelos entrevistados, a fim de os principais resultados obtidos no estudo a respeito dos fatores da adesão ou não ao plano de previdência complementar fechada de uma multinacional de tecnologia.

Foi possível perceber que todos os fatores relacionados à não adesão ao plano estão correlacionados, visto que a falha nos meios de comunicação interna para passar informações do Plano, faz com que muitos funcionários continuem com dúvidas e sem informações suficientes para que decidam aderir ao investimento. De acordo com Monteiro *et al.* (2021) a comunicação organizacional interna, permite o compartilhamento de informações, o que proporciona resultados positivos a organização, pois a ferramenta da comunicação auxilia a empresa a cumprir seus objetivos. Dessa forma, a comunicação interna, direciona-se a um público estratégico dentro da Organização, e os funcionários que estão ligados à empresa de certa forma sempre são afetados por ela, segundo Lemos (2011).

Notou-se também que os entrevistados que possuem mais de três anos de empresa todos aderiram ao plano, enquanto aqueles que possuem menos de um ano de empresa somente 20% aderiram. Dentre as falas das entrevistas, pode-se compreender que a motivação para que isso ocorra, seja além da falta de conhecimento de como funciona o plano e qual autonomia que o funcionário tem em relação a ele, ponto destacado como desencorajador à adesão, os novos colaboradores têm medo de fazer um planejamento de um investimento que possuem perspectiva de alguns anos, que em grande parte dos casos é para complemento à aposentadoria, pois não fazem esse tipo de planejamento. Além disso, dos funcionários que entraram há menos de um ano na organização, 50% deles falaram sobre a dificuldade financeira como um fator para a não adesão, pois o valor investido faz diferença para outros gastos.

Além disso, o complemento da aposentadoria para o planejamento futuro foi o fator mais apontado como motivo da adesão ao plano, pois os participantes não planejam a retirada do dinheiro antes da aposentadoria ou de uma necessidade. Ademais, os funcionários que fazem um planejamento, confiam no investimento e na autonomia que a os gestores tem de aplicação para que não precisem depender apenas da previdência social.

No Quadro 11, apresenta-se resumidamente a relação entre os objetivos propostos para esta pesquisa e as categorias criadas após à análise de conteúdo que retratam os principais resultados.

Quadro 11: Síntese dos resultados

Objetivos	Categorias
Identificar as motivações para a adesão dos funcionários a o plano de previdência complementar fechada	Complemento da aposentadoria Importância do plano de previdência fechada Investimento de longo prazo
Descrever as razões da não adesão dos funcionários a previdência complementar fechada da organização	Outras opções de aplicação financeira Dificuldade financeira Falta de conhecimento Comunicação interna da organização
Descrever as características da previdência complementar fechada	Autonomia do participante

Fonte: Elaboração própria

5 CONCLUSÕES

Esta monografiaprocurou apresentar os fatores que levam os funcionários de uma multinacional de tecnologia a aderirem ou não ao plano de previdência complementar fechada da organização que é um benefício elegível a todos os funcionários da empresa, exceto estagiários. Com os resultados obtidos a partir de entrevistas feitas com funcionários que aderiram, como também com os que não fizeram adesão ao plano, foi possível identificar quais fatores que os levaram a decisão de aderir ou não.

Foram identificadas seis categorias que podem ser vistas como fatores à tomada de decisão dos funcionários em que pode haver alguma relação entre elas e pode-se dizer que fatores como dificuldades financeiras e outras opções de aplicação financeira são relacionados a necessidades pessoais dos entrevistados, os demais estão ligados diretamente a falha de comunicação interna da organização e conseqüentemente a falta de conhecimento ao tema.

Notou-se que o fator principal a adesão ao plano é a necessidade que os colaboradores têm de ter uma tranquilidade em relação à aposentadoria por não confiarem somente na previdência social, optando então como a previdência complementar como uma renda complementar para esse momento. Além disso, o plano é considerado um investimento de longo prazo que permite que os funcionários retirem antes da aposentadoria, e que o funcionário porte o montante ou continue contribuindo ao sair da Organização, o que garante ainda uma maior segurança que eles buscam.

O fator da forma de investimento ser responsabilidade da Fundação Previdenciária da Organização, é um ponto que foi colocado como positivo para aqueles que possuem pouco conhecimento. Já para outros entrevistados, a falta de autonomia foi um ponto muito colocado e dentre as falas que representam isso como um ponto, 80% eram novos funcionários, que ainda não tem muito conhecimento a respeito da Fundação e não possuem tanta certeza em relação a perspectiva de futuro dentro da Organização.

Essa pesquisa contribui para estudos das ciências sociais aplicadas relacionadas ao processo de adesão de benefício de previdência complementar fechada de organizações e para a empresa onde a pesquisa foi realizada que poderá promover ações no sentido de trazer mais informações a respeito do Plano para seus funcionários.

Dentre os limitadores dessa pesquisa, pode-se identificar a quantidade de entrevistados, e o objeto de estudo que foi apenas uma organização, sendo essa uma multinacional privada. Dessa forma, a amostra se limitou a uma única realidade, podendo ser estendida a uma empresa do setor público, assim como também a estudar a adesão de funcionários a entidades de previdência complementar aberta e compreender o porquê de uma escolha diferente do benefício oferecido por uma empresa.

Dessa forma, para pesquisas futuras indica-se também o estudo de organizações de diferentes áreas e de setores para verificar se existe diferença em relação aos fatores a adesão, assim como pesquisas quantitativas para avaliar e reunir um maior número de resultados. Assim, seria possível comparar os resultados, como ainda entender como funcionam os fundos de pensão nas diferentes empresas.

REFERÊNCIAS

ABRAPP – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES FECHADAS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR. **Consolidado Estatístico** – maio 2018. Disponível em: <http://www.abrapp.org.br/Consolidados/Consolidado%20Estat%20C3%ADstico_05_2018.pdf>, Acesso em 17 nov. 2018.

AZAMBUJA, S., CAMPANI, C. H. Impactos da Reforma da Previdência nos Déficits dos Planos de Contribuição Variável. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 9(3), 107-133, 2019.

CAMPANI, C. H.; COSTA, T. R. D.; MARTINS, F. G. L.; AZAMBUJA, S. Planos PGDL e VGDL e Previdência Privada: Uma Análise do Mercado Brasileiro. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 15, n. 1, p. 122-141, 2020.

CARO, C. C., ARAKAWA, V. A. T., & ANDRADE, E. V. B. Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, 29, e2841, 2021. <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoRE2149>

COELHO, N.; CAMARGOS, M. Fundos de pensão no Brasil: uma análise dos fatores determinantes para sua expansão na perspectiva dos seus gestores. **Revista Organizações & sociedade**. Salvador, v.19 - n.61, p. 277-294 - Abril/Junho – 2012.

COELHO, N. N. A.; CAMARGOS, M. A. Investimentos em previdência privada fechada: uma análise comparativa com outras opções de aplicações financeiras no Brasil. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 10, n. 2, p. 7-24, 2012.

CRESWELL, J. W. Procedimentos qualitativos. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2ed. Porto Alegre: Artemed, 2007. Cap 10, p-184-210.

DANTE, F. S.; ARROYO, R. F. Âncoras de carreira: por onde caminham as gerações? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n.2, p 512-528, 2017.

DEETZ, S; SIMPSON, J. Critical Organizational Dialogue: **Open Formation and the Demand of “Otherness”**, v. 9.

BASAGLIA, R. Onboarding: a percepção dos profissionais recém-contratados no primeiro ano. Tese (Doutorado), Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2019. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/27368/Dissertacaobasaglia_2019-versao_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 17 jun. 2019.

DIETRICH, J.; BRAIDO, G. M. Planejamento Financeiro Pessoal para Aposentadoria: Um Estudo com Alunos dos Cursos de Especialização de uma Instituição de Ensino Superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 11, n. 2, p. 29-52, 2016.

DEBIASE, C. M.O mercado de Previdência Privada no Brasil: análise das melhores alternativas de investimento previdenciário. **Revista de Ciências da Administração**, v. 6, n. 12, p. 69-78, 2004.

ESTEVES, J; GOMES, J. A contrarreforma da previdência, crise do capital e da previdência privada. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2572-2608.

FRANCO, M.L.P.B. Análise de Conteúdo. 2ed. Brasília: Liber Livro, 2005. 79p

FREITAS, L. C. B.; CAZZARI, R. B.; LUCAS, E. C. Entidades Sistemáticamente Importantes e as Demais Entidades Fechadas de Previdência Complementar Brasileiras. **Revista Evidenciação Contábil & Finanças**, v. 9, n. 1, p. 97-113, 2021.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M.W.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, **imagem e som: um manual prático**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. cap. 3, p. 64-89.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GRASSI, J. A.; DE ANDRADE, M. S.; VELOSO, E. F. R. Gestão de gerações em sistemas bancários. **Revista Competitividade e Sustentabilidade**, v.3, n.1, p. 11-27, 2016.

GRUBER, J.; WISE, D. Social Security and Retirement: An International Comparison. **American Economic Review**, v. 88, n. 2, p. 158-163, 1998.

GODINHO, M. R.; FERREIRA, A. P. Aposentadoria no contexto de Reforma Previdenciária: análise descritiva em uma instituição de ensino superior. **Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 41, n. 115, p. 1007-1019, out-dez 2017.

GOMES, A. C., NERI, A. N., COSTA, C. D., ARAÚJO, E. T., LIMA, M. A., SOUZA, M. C., & CRUZ Jr., V. S. (2016). Aposentado que permanece no mercado de trabalho. **Research, Society and Development**, 2(1), 35-56. doi: 10.17648/rsd-v2i1.20

JESUS, M. S.; EBERLE, L.; MATTE, J.; CHAIS, C.; OLEA, P. M.; GANZER, P. P. A Comunicação Interna em uma Empresa Prestadora de Serviços de Saúde e sua Influência no Comprometimento Organizacional. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 7, n. 3, p. 63-82, 2020.

KARANGES, E., JOHNSTON, K., BEATSON, A., & LINGS, I. The influence of international communication on employee engagement: a pilot study. **Public Relations Review**, 41(1), 129-131, 2015.

KRIPKA, R., SCHELLER, M., DANUSA, L. Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa. **Investigação Qualitativa em Educação**, v.2, 2015.

LAVINAS, L; ARAUJO, E. Reforma da previdência e regime complementar*. **Revista de Economia Política**, vol 37, nº 3 (148), pp 615-635, julho-setembro/2017.

LEMOS, E. A APRENDIZAGEM SIGNIFICATIVA: ESTRATÉGIAS FACILITADORAS E AVALIAÇÃO. **Revista/ Meaningful Learning Review**, vol 1, pp. 25-35, 2011.

LIMA, A. Desempenho dos fundos de investimento do tipo previdência privada e sua sensibilidade à variação da taxa de juros. **Revista Administrativa Mackenzie** 07. Apr-Jun 2006.

MADUREIRA, G; MÉXAS, M; DRUMOND, G. Análise da adesão à previdência privada como complemento à Aposentadoria do trabalhador brasileiro. **Revista sustainable business** V.65, 2017.

MAGALHÃES, M.; BRITO, F. Ajustamento à Aposentadoria: Relações com Saliência de Carreira e Realização de Carreira. *Psico-USF, Bragança Paulista*, v. 27, n. 1, p. 143-156, jan./mar. 2022.

MARQUES, R. M.; BATICH, M.; MENDES, A. Previdência social brasileira: um balanço da reforma. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 1, p. 111-121, 2003.

MONTEIRO, C.; KUHL, M.; ANGNES, J. O processo de comunicação interna: Um estudo realizado em uma Associação Comercial e Empresarial do Paraná. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.26, número 1, p. 26-56, 2021

MONTIAN, A; DIAZ, M. Aposentadoria e a transição para o trabalho por conta própria no Brasil metropolitano. **Revista Nova Economia**. V. 28, 2018

MONTEIRO, C.; KUHL, M.; ANGNES, J. O processo de comunicação interna: Um estudo realizado em uma Associação Comercial e Empresarial do Paraná. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.26, número 1, p. 26-56, 2021

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. cap. 9, p. 174–214.

MATTAR, F. N. Pesquisa de marketing. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NESE, A. Governança, características das organizações e desempenho dos investimentos: **evidências em fundos de pensão no Brasil**. 2017. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

OLIVEIRA, M. METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão: UFG, 2011.

OLIVEIRA, M. D.; BUENO, N. P. Gerenciamento de Resultados nos Fundos de Pensão dos Regimes Próprios de Previdência Social. **Pensar Contábil**, v. 22, n. 78, p. 4-17, 2020.

PAULA, J. S.; IQUIAPAZA, R. A. Técnicas de seleção de fundos de investimentos sob a ótica dos fundos de pensão brasileiros. **Revista Contabilidade & Finanças - USP**, v. 33, n. 88, p. 167-182, 2022.

PAZZIN, H. S.; OLIVEIRA, A. R.; CARMO, M. I. Uma análise do processo de mudança organizacional e da capacidade de adaptação de uma entidade fechada de previdência complementar, patrocinada pela Universidade Federal de Viçosa. **Revista Eletrônica de Administração e Turismo**, v. 4, n. 2, p. 366-383, 2014.

PEREIRA, A. R.; CAMPANI, C. H. Taxa Interna de Retorno dos Regimes de Previdência Social no Brasil: Uma Análise das Reformas de 1988 a 2018. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 13, n. 1, p. 1-18, 2021.

Pinheiro, R. P (2007). A demografia do fundo de pensão. 1 ed. Brasília: Ministério da Previdência Social.

REIS, Adacir. **Curso Básico de Previdência Complementar**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

Tafner, P., Botelho, C., Erbisti, R. (Orgs.) (2015). Reforma da Previdência: A Visita da Velha Senhora. Brasília: Gestão Pública.

WILLIS TOWERS WATSON. **2017 Global Benefits Attitudes Survey - The employee voice: more security, more flexibility, more choice**. 2017a. Disponível em: <<https://www.willistowerswatson.com/-/media/WTW/PDF/Insights/2017/11/2017-global-benefits-attitudes-survey.pdf>>. Acesso em: outubro. 2022.

WONG, L. L. R.; CARVALHO, J. A. O rápido processo de envelhecimento populacional do Brasil: sérios desafios para as políticas públicas. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 5-26, 2006.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a),

Você está sendo convidado(a) para participar da entrevista de pesquisa de monografia sob responsabilidade de Luísa Marques Seixas Estima (graduanda e pesquisadora) e orientada por Dr^a Maria de Fátima Bruno-Faria., a pesquisa foi intitulada como “Fatores inibidores para a adesão de novos funcionários de uma multinacional de um plano de previdência complementar fechada”, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso dessa pesquisa.

Essa pesquisa tem como objetivo geral identificar quais os fatores inibidores para a adesão de novos funcionários de uma multinacional de tecnologia a um plano de previdência complementar fechada

Segundo a resolução CNS/MS nº 510/16, a pesquisa em ciências humanas e sociais “exige respeito e garantia do pleno exercício dos direitos dos participantes, devendo ser concebida, avaliada e realizada de modo a prever e evitar possíveis danos aos participantes”. Com a sua permissão, a entrevista será gravada para efeito de registro documental da pesquisa. A entrevista será mantida no anonimato. Portanto, não será divulgada sua identidade nos resultados da pesquisa, tampouco será feita referência ao nome da empresa. Todos os dados coletados servirão apenas para fins de pesquisa e seus dados pessoais não serão divulgados.

Sua participação é voluntária. Você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizada(o) de nenhuma maneira caso decida desistir da mesma.

Em caso de dúvida sobre essa pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora através do e-mail: luisaestima0612@gmail.com

Muito obrigada por sua participação! Atenciosamente,

Luísa Marques Seixas Estima

Graduanda – Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Universidade Federal do Rio de Janeiro

Para participar assinale a opção abaixo:*

Li e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Nome * _____

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Prezado(a) senhor (a),

Esta entrevista faz parte da monografia de conclusão do curso de Administração que realizo na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) sob orientação da professora Maria de Fátima Bruno de Faria, e tem como objetivo principal descrever os fatores relacionados à adesão dos funcionários ao plano de previdência complementar fechada oferecido por essa Organização.

Inicialmente, pedimos responder o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visando à proteção e privacidade dos entrevistados e garantindo que a gravação das respostas será utilizada exclusivamente para os resultados desta pesquisa.

Durante a entrevista você terá total liberdade de expor e expressar suas opiniões e experiências. Não existem respostas certas ou erradas, pois o objetivo é identificar sua visão dos fatos.

As entrevistas serão *on-line* e gravadas, apenas com gravação de voz, unicamente para facilitar a transcrição da mesma para análise dos resultados. O link para a entrevista será disponibilizado por e-mail assim que confirmada a sua participação.

Agradeço sua participação,

Luísa Estima, luisaestima0612@gmail.com

Perguntas
1- Qual a importância de um plano de previdência complementar fechada?
2- Na sua opinião quais os fatores que levam as pessoas a aderirem a um plano de previdência complementar fechada?
3- Você possui um plano de previdência complementar fechada?
4- Se possui, quais motivos que levaram a sua adesão ao plano de previdência complementar fechada?
5- Se não possui, quais motivos da não adesão ao plano de previdência complementar fechada?
6- O que falta ao plano de previdência complementar fechada para que se torne mais atrativo aos funcionários?
7- Gostaria de acrescentar mais alguma informação sobre o assunto?

Por fim, pedimos responderas seguintes questões para caracterizar os participantes do estudo:

1- Faixa etária:

2- Há quanto tempo trabalha na IBM?