

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS - EBAPE

JORGE LEONARDO MOSQUERA TORRES DE OLIVEIRA

**FATORES DETERMINANTES PARA A DECISÃO DE SERVIDORES
PÚBLICOS NA ADESÃO À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

Rio de Janeiro – Brasil

Julho de 2016

JORGE LEONARDO MOSQUERA TORRES DE OLIVEIRA

**FATORES DETERMINANTES PARA A DECISÃO DE SERVIDORES
PÚBLICOS NA ADESÃO À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR**

**Dissertação apresentada à Escola Brasileira
de Administração Pública e de Empresas da
Fundação Getúlio Vargas – EBAPE/FGV,
como requisito para obtenção do título de
Mestre em Administração Pública.**

Orientador: Prof. Joaquim Rubens Fontes Filho

Rio de Janeiro – Brasil

Julho de 2016

Oliveira, Jorge Leonardo Mosquera Torres de

Fatores determinantes para a decisão de servidores públicos na adesão à previdência complementar / Jorge Leonardo Mosquera Torres de Oliveira. – 2016.

74 f.

Dissertação (mestrado) - Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa.

Orientador: Joaquim Rubens Fontes Filho.

Inclui bibliografia.

1. Comportamento organizacional. 2. Confiança. 3. Servidores públicos. 4. Previdência privada. 5. Fundos de pensão. I. Fontes Filho, Joaquim Rubens. II. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Centro de Formação Acadêmica e Pesquisa. III. Título.

CDD – 352.67

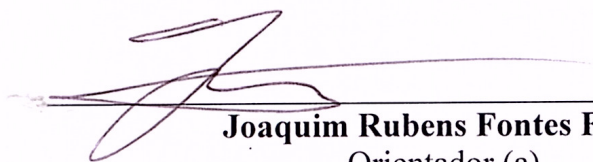
JORGE LEONARDO MOSQUERA TORRES DE OLIVEIRA

**FATORES DETERMINANTES PARA A DECISÃO DE SERVIDORES
PÚBLICOS NA ADEÇÃO À PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR.**

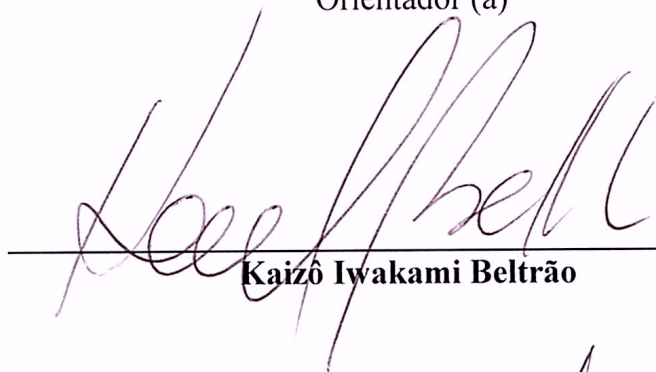
Trabalho Final de Curso apresentado ao Curso de Mestrado Profissional em Administração Pública da Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas para obtenção do grau de Mestre em Administração Pública.

Data da defesa: 28/07/2016.

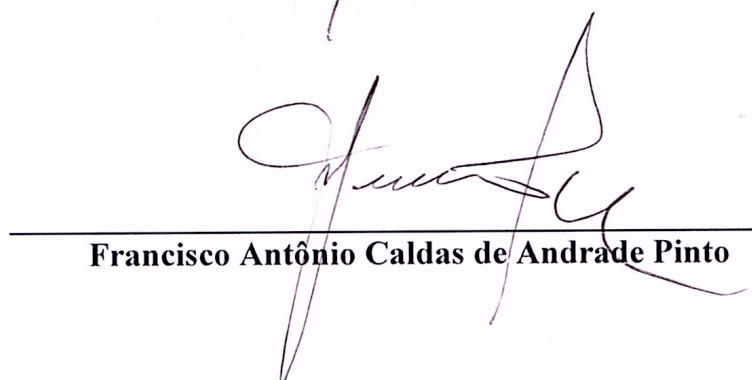
ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA



Joaquim Rubens Fontes Filho
Orientador (a)



Kaizô Iwakami Beltrão



Francisco Antônio Caldas de Andrade Pinto

Esta dissertação é dedicada à rocha onde eu edifiquei minha casa: minha família. À minha esposa e fiel companheira de sempre Cristiana e meus filhos Bela e Mig.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus por mais uma conquista e pela saúde e força, renovados a cada dia, fruto de Vossa infinita bondade;

Aos dirigentes do Rioprevidência por terem autorizado a minha participação no Mestrado Profissional em Administração Pública junto à FGV e a todos os meus colegas de trabalho pela compreensão, incentivo e contribuição;

À Carla Moreira Marques, pelo apoio integral e por rabiscar inúmeras vezes meu projeto e dissertação;

Ao Presidente da RJPREV, Halan Harlens Pacheco de Moraes, e ao Diretor de Administração e de Investimentos da RJPREV, Marcelo Fresteiro Dias Ferreira, por dividirem comigo seus imensos conhecimentos que me serviram de inestimável valia;

Aos especialistas em Previdência Social Rodrigo Porto Menezes e Rodrigo Ribeiro da Luz, por suas contribuições e compilações nas figuras deste trabalho;

Aos casais Nanda e Rogério, Tetê e Márcio e aos demais das Equipes de Nossa Senhora – ENS – por acreditarem em mim quando eu já não tinha mais força para lutar. Sem vocês eu não estaria aqui hoje. Essa vitória também é de vocês; e

Aos meus queridos amigos da turma do mestrado FGV/MAP 2014. Pelos memoráveis questionamentos, reflexões e momentos mágicos que passamos juntos.

RESUMO

Este estudo objetiva identificar os motivos determinantes que levam o servidor público a aderir à previdência complementar. Os limites da teoria do comportamento organizacional e da confiança, referencial teórico predominante neste estudo, são analisados para: mapear o perfil do servidor público participante da previdência complementar, entender como a confiança influencia na decisão de aderir à previdência complementar e; compreender os motivos que impedem a adesão. Alternativamente são avaliadas as principais políticas de incentivo à adesão à previdência complementar que podem ser adotadas pelos fundos de pensão. Foram realizadas dez entrevistas semiestruturadas com especialistas em previdência complementar. Os resultados do estudo indicam que há um grupo de servidores que possuem uma propensão maior a aderir à previdência complementar e que a falta de confiança e de informação são os dois principais motivos da não adesão. Para aumentar a adesão não há uma solução única, mas uma combinação de fatores que possam combater estes dois problemas: os mecanismos institucionais de governança que conferem ao servidor certa segurança e a certificação da instituição e dos gestores. O estudo demonstrou ainda que um ponto capital para o aumento da adesão à previdência complementar é a mudança da forma de adesão, de expressa para presumida ou automática contribuindo, dessa forma, para a manutenção do padrão de vida na idade avançada do servidor público.

Palavras-chave: Comportamento organizacional, Confiança, Servidores públicos, Previdência privada, Fundos de pensão.

ABSTRACT

This study aims to identify the determining reasons that lead the public servant to join the pension funds. The limits of the organizational behavior theory and trust, predominant theoretical framework in this study are analyzed to: map the profile of the public servant enrolled in pension funds, to understand how trust influences the decision to join the pension plan and; to understand the reasons that restrain the adhesion. Alternatively we assess the main incentive policies for join the pension plan could be adopted by the pension funds. We have done ten semi-structured interviews with pension experts. The study results of this research show that a group of servants have a high propensity to join the pension plan and the lack of trust and information are the two main reasons for no adherence. To increase membership there is no single solution, but a combination of factors that can face those problems such as institutional governance mechanisms that give the public servant, some assurance as well as certification of institution and managers. The research also show that a main point to increase the membership to the pension is to change the way of joining the pension funds, from the express to presumed or automatic, contributing thereby, for standard maintenance of life in the advanced age of public servants.

Keywords: organizational behavior, Trust, Civil Servants, private pension, pension funds.

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP: Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar

CNPC – Conselho Nacional da Previdência Complementar.

EFPCs - Entidades Fechadas de Previdência Complementar.

MPS – Ministério da Previdência Social.

Previc – Superintendência Nacional de Previdência Complementar.

RGPS - Regime Geral de Previdência Social.

RJPREV - Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro.

RPC - Regime de Previdência Complementar.

RPPS - Regime Próprio de Previdência Social.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1	Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil	12
Figura 2	Evolução dos Ativos (valor estimado) x Percentual do PIB	19
Figura 3	Contribuição Previdenciária	24
Figura 4	Distribuição Percentual dos servidores ativos entre os Planos Financeiro e Previdenciário	25
Figura 5	Evolução dos Ativos (R\$ bilhões)	26
Figura 6	Interação das EFPCs com Stakeholders e sua influência na Economia e Sociedade	27
Figura 7	Distribuição de Servidores e Participantes por Faixa Etária na RJPREV	42
Figura 8	Percentual de Adesão por Faixa Etária na RJPREV	42
Figura 9	Distribuição de Servidores e Participantes por Gênero na RJPREV	43
Figura 10	Percentual de Adesão por Gênero na RJPREV	43
Figura 11	Distribuição de Servidores e Participantes por Remuneração na RJPREV	44
Figura 12	Percentual de Adesão por Remuneração na RJPREV	44

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	APRESENTAÇÃO DO TRABALHO	16
2	OBJETIVOS E RELEVÂNCIA DO ESTUDO	17
2.1	OBJETIVO PRINCIPAL	17
2.2	OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS	17
2.3	RELEVÂNCIA DO ESTUDO	17
2.4	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	19
3	REFERENCIAL TEÓRICO	21
3.1	PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR	21
3.1.1	Origem	21
3.1.2	A importância econômica da previdência complementar	25
3.1.3	Legislação específica da previdência complementar	28
3.1.4	Barreiras à adesão à previdência complementar	29
3.1.5	Previdência Complementar x Previdência Oficial	30
3.2	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	31
3.2.1	Característica Biográfica	32
3.2.2	Local onde Trabalha	33
3.2.3	Atitude	33
3.2.4	Educação Financeira	34
3.3	CONFIANÇA	35
3.3.1	Confiança: conceitos introdutórios	35
3.3.2	Confiança na Administração Pública	36
3.3.3	Confiança na Administração Pública e no futuro sustentável da previdência complementar	37
4	METODOLOGIA DE PESQUISA	38
4.1	PREPARAÇÃO PARA A PESQUISA	41
4.1.1	Idade	41
4.1.2	Gênero	43
4.1.3	Remuneração	44

4.2	CONSTRUÇÃO DAS PERGUNTAS DE PESQUISA	45
4.2.1	Local de Trabalho	45
4.2.2	Atitude	46
4.2.3	Educação Financeira	47
4.3.4	Confiança	47
5	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	48
5.1	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	48
5.1.1	Características biográficas	48
5.1.2	Local de trabalho	49
5.1.3	Atitude	49
5.1.4	Educação Financeira	50
5.2	CONFIANÇA	50
5.3	OUTROS FATORES	52
5.3.1	Contraprestação	52
5.3.2	Adesão expressa x Adesão presumida ou automática	52
5.3.3	Escolaridade	54
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS	55
6.1	COMO A CRISE AFETA A ADESÃO	55
6.1.1	Como melhorar a confiança	55
6.1.2	Principais motivos para adesão	56
6.1.3	Principais motivos para não adesão	56
7	CONCLUSÃO	58
8	RECOMENDAÇÕES	61
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
	APÊNDICE A _ ROTEIRO PARA AS ENTEVISTAS	69
	APÊNDICE B _ CURRÍCULO DOS ENTEVISTADOS	71

1 INTRODUÇÃO

Desde a sua instituição, em 1923 com a edição da lei Elói Chaves, a Previdência Social brasileira passou por mudanças que unificaram os diferentes sistemas até chegarmos à disposição atual que contempla três regimes, a saber (Figura 1):

- Regime Geral de Previdência Social (RGPS), que possui caráter contributivo, de filiação obrigatória, que engloba os trabalhadores da iniciativa privada, incluídos os empregados domésticos, trabalhadores rurais e contribuintes individuais;
- Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), também de caráter contributivo, de filiação obrigatória, porém seus segurados são os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios;
- Regime de Previdência Complementar (RPC), que possui caráter contributivo e, diferente dos regimes anteriores, possui filiação facultativa, podendo ser operado por entidades abertas (permite a filiação de qualquer interessado) ou fechadas (filiação exclusiva de determinados grupos).

REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL	REGIME PRÓPRIO DE PREVIDÊNCIA SOCIAL	REGIME DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (Aberta ou Fechada)
RGPS	RPPS	RPC
Trabalhadores do setor privado e funcionários públicos celetistas	Funcionários públicos estatutários civis e militares da União, dos Estados e Municípios	ABERTA: a qualquer interessado que contratar FECHADA: a grupos específicos
De caráter obrigatório	De caráter obrigatório	De caráter facultativo
Administrado pelo INSS	Administrado pelos respectivos entes	Administrado pela própria entidade de previdência complementar
De repartição simples	De repartição simples ou capitalização	Capitalização

Figura 1 – Estrutura Geral do Sistema de Previdência no Brasil

Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

Este estudo trata da decisão de adesão ao plano de benefícios da Previdência Complementar, uma vez que a adesão ao RGPS e ao RPPS é obrigatória, enquanto que para as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPCs) a adesão é facultativa. Usamos para análise, a RJPREV – Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro.

Segundo Giambiagi e Tafner (2007) os sistemas previdenciários no mundo passaram por pressões e reformas, por conta dos crescentes déficits. A Alemanha promoveu reformas desde os anos 1970 até 1993 quando equiparou as idades de aposentadoria de homens e mulheres para reduzir o custo do sistema, que em 1993 atingiu perigosos 10,3% do PIB. A Itália em 1992 aumentou a idade de aposentadoria. A Suécia promoveu progressivas reformas em 1930, 1946 e 1976 até comprometer 20% do PIB em 1994, quando reduziu a taxa de ocupação, estabelecendo penalidades no caso de aposentadorias antecipadas. Na mesma linha, na América Latina inúmeros países passaram por reformas importantes em seus sistemas: Chile em 1981, Peru em 1993, Colômbia e Argentina em 1994, Uruguai em 1996, Bolívia e México em 1997, El Salvador em 1998, Nicarágua e Costa Rica em 2001. Para os autores, o Brasil também sofre com o déficit previdenciário, carecendo de mudanças.

Com o objetivo de minimizar o déficit previdenciário, o Brasil também promoveu reformas, tanto no RGPS quanto no RPPS. Neste estudo trataremos especificamente deste último, que ao longo dos anos adotou como critério para manutenção e exclusão de garantias a data de ingresso no serviço público, inclusive, instituindo um teto remuneratório.

De acordo com a legislação vigente, os entes federativos poderiam instituir como limite de pagamento de benefícios previdenciários o teto do RGPS, mas para tal deveriam instituir o regime de previdência complementar para seus servidores. Para se adequar a essa nova realidade, em setembro de 2013 o estado do Rio de Janeiro instituiu a RJPREV, a Entidade Fechada Previdência Complementar para os servidores civis titulares de cargos efetivos e de cargos vitalícios do estado do Rio de Janeiro. A partir de então foi incluída mais uma regra de aposentadoria, para abraçar os servidores que ingressariam no serviço público após setembro de 2013. De uma maneira sucinta é possível demonstrar as três possibilidades de aposentadoria, de acordo com o ingresso no serviço público:

a) Quem ingressou até dezembro de 2003: integralidade e paridade

O servidor que ingressou no serviço público estadual antes de dezembro de 2003 tem direito à integralidade, ou seja, sua aposentadoria é vinculada a 100% (cem por cento) da última remuneração. Além desta vantagem o servidor também tem direito à paridade, ou seja, mesmo aposentado, recebe seus proventos como se estivesse na ativa, portanto, sempre que há aumento da categoria, diferente dos demais servidores que recebem uma atualização monetária anual. Com a criação da RJPREV, este servidor poderia optar a qualquer tempo para ser um participante facultativo da previdência complementar (sem contrapartida estatal) ou ainda optar por ser um participante patrocinado abrindo mão da integralidade e paridade, mas teria o prazo de um ano para fazer esta escolha, tendo seu benefício previdenciário limitado ao teto do RGPS e a diferença entre sua remuneração e o teto, cobertos pela previdência complementar. Neste caso, o servidor contribuiria com um percentual sobre esta diferença e o Estado faz sua contrapartida na previdência complementar.

b) Quem ingressou de janeiro de 2004 a setembro de 2013: média das 80% (oitenta por cento) maiores remunerações

Para os servidores que ingressaram entre janeiro de 2004 e setembro de 2013, o cálculo da aposentadoria é feito pelas 80% (oitenta por cento) maiores contribuições do servidor. Assim como a regra de quem anterior, este indivíduo pode ser participante facultativo da previdência complementar (sem contrapartida estatal) ou decidir por ser um participante patrocinado (no prazo de um ano), ou seja, abrindo mão da média das maiores contribuições para optar pelo teto do RGPS, mas recebendo contrapartida do Estado na previdência complementar.

c) Quem ingressou a partir de setembro de 2013

Aqueles que ingressarem no serviço público depois de setembro de 2013 tem o cálculo de aposentadoria também baseado na média das 80% (oitenta por cento) das maiores contribuições, porém, limitado ao teto do RGPS (atualmente R\$ 5.189,82 – valor para o ano de 2016). Portanto, o valor máximo a ser recebido de

remuneração pelo Regime Próprio é o teto do RGPS. Caso o servidor, neste último caso, tenha a média final acima do teto e queira complementar sua remuneração, deverá optar por uma previdência complementar. Para cada valor alocado pelo participante na RJPREV, o Estado depositará o mesmo valor, até o limite de 8,5% (oito e meio por cento) da remuneração do servidor. A grande diferença entre o servidor que ingressou antes de setembro de 2013 e o servidor que ingressou no estado do Rio de Janeiro depois de setembro de 2013 é que o benefício previdenciário do primeiro não possui o teto do RGPS enquanto o segundo possui.

Para os servidores que optam pela previdência complementar, além da contraprestação do Estado, outra vantagem deste regime é a possibilidade de dedução mensal de contribuições do servidor no imposto de renda, a não incidência da contribuição previdenciária na aposentadoria, o acesso a empréstimos e a financiamentos com taxas menores que a praticada no mercado e, ainda, a portabilidade dos recursos em caso de perda de vínculo com o serviço público. Ressalta-se também a importância do servidor aderir o quanto antes à previdência complementar, uma vez que não existe aporte retroativo do Estado, portanto, quanto mais cedo o servidor começar a contribuir, melhor será sua previdência.

O estabelecimento do teto remuneratório para pagamento de aposentadorias e pensões visava aliviar os cofres públicos sem desamparar o servidor ou seus beneficiários. Portanto, uma vez tomada essa medida, restava ao servidor aderir à previdência complementar para evitar prejuízos no momento de receber o benefício previdenciário. Porém, mesmo com esse incentivo patronal e fiscal, segundo o banco de dados de março de 2016 da RJPREV, observa-se que aproximadamente 46,5% (quarenta e seis e meio por cento) dos servidores não aderem ao sistema, ficando limitada sua aposentadoria ou pensão ao teto do RGPS, independente de sua remuneração.

Dessa forma chegamos ao seguinte problema de pesquisa: quais os fatores determinantes para adesão à Previdência Complementar de servidores públicos que têm direito à vantagem financeira da contraprestação estatal?

1.1 APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

Este trabalho caracteriza-se como uma pesquisa descritiva e bibliográfica e está estruturado em sete capítulos. Inicialmente, neste capítulo introdutório, são expostos um panorama geral da previdência social brasileira e a previdência complementar, apresentação do trabalho e do problema de pesquisa. No capítulo seguinte são apresentados os objetivos de pesquisa, a relevância e a delimitação do estudo. O terceiro capítulo, dedicado ao referencial teórico, apresenta uma revisão de literatura sobre a previdência complementar, assim como a análise do comportamento organizacional e da importância confiança na decisão de adesão à previdência complementar.

O quarto capítulo trata da metodologia do trabalho. Nele são apresentados a construção do questionário que foi aplicado aos entrevistados e o esquema de pesquisa de campo. O quinto capítulo trata da apresentação dos resultados dividido em três blocos (comportamento organizacional, confiança e outros fatores), contendo os dados biográficos dos participantes da RJPREV e dos servidores do estado do Rio de Janeiro, os comentários e principais partes das entrevistas e a comparação com o referencial teórico. O sexto capítulo concentra-se na análise dos resultados tanto dos dados biográficos quanto das entrevistas além de discutir os principais motivos apontados pelos entrevistados para adesão ou não à previdência complementar. No último capítulo são apresentadas as considerações finais sobre o estudo, os resultados alcançados e propostas para novos estudos.

Os limites da teoria do comportamento organizacional e da confiança, referencial teórico para esta pesquisa, foram analisados no ambiente dos participantes da RJPREV, que conta atualmente com 1.041 participantes com contraprestação estatal (dados de março de 2016). O foco desta análise foi a importância que essas teorias podem ter na decisão do servidor público de aderir à previdência complementar fechada.

2 OBJETIVOS E RELEVÂNCIA DO ESTUDO

2.1 OBJETIVO PRINCIPAL

O objetivo principal deste estudo é identificar os motivos determinantes que levam o servidor público a aderir à previdência complementar. Investigar a influência do comportamento organizacional e da confiança na decisão de aderir à previdência complementar.

2.2 OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS

Para atingir o objetivo principal deste trabalho, os seguintes objetivos específicos foram propostos:

- Mapear o perfil do servidor público participante da previdência complementar;
- Entender como a confiança influencia na decisão de aderir à previdência complementar;
- Compreender os motivos que impedem a adesão à previdência complementar;
- Identificar as principais políticas de incentivo à adesão à previdência complementar que podem ser adotadas pelas EFPCs;

2.3 RELEVÂNCIA DO ESTUDO

A adesão à previdência complementar evidencia o comportamento dos servidores frente a uma educação financeira que possa garantir a manutenção do padrão de vida na idade avançada ou a uma situação de risco no futuro, fatores importantes do ponto de vista das instituições e do próprio Estado.

Gonzaga (2012) aponta a importância da independência do servidor em relação à previdência oficial e a garantia de manutenção do padrão de vida na idade avançada, através de uma educação financeira.

A independência financeira em relação à previdência oficial ganha destaque principalmente em momentos de crise e diante das constantes reformas na regra de aposentadoria e pensão que diminuem os direitos dos servidores. Por outro lado há no Brasil uma necessidade de fomento da expansão da educação financeira e da cultura previdenciária. Segundo pesquisa do SPC Brasil (2015), 41% dos brasileiros que comprem por impulso estão inadimplentes sendo que 23,1% destes estão com o “nome sujo” nos serviços de proteção ao crédito, percentual que chega a 40,1% nas pessoas altamente impulsivas. A pesquisa conclui ainda que 57% dos brasileiros não se preparam para a aposentadoria.

Já em relação às instituições de previdência complementar e ao próprio Estado, o Relatório de Sustentabilidade dos Fundos de Pensão (ABRAPP, 2014), aponta que em face da acumulação de poupança, os fundos de pensão, além da atividade-fim, que é nitidamente social, possuem uma função econômica relevante como investidores em um país. A grande capacidade de investimento das EFPCs consegue alavancar diversos setores da economia, principalmente em segmentos com alta necessidade de capital alocado e retorno no longo prazo. Na Figura 2 é demonstrada a evolução dos ativos das EFPCs em relação ao PIB brasileiro (ABRAPP, 2015).

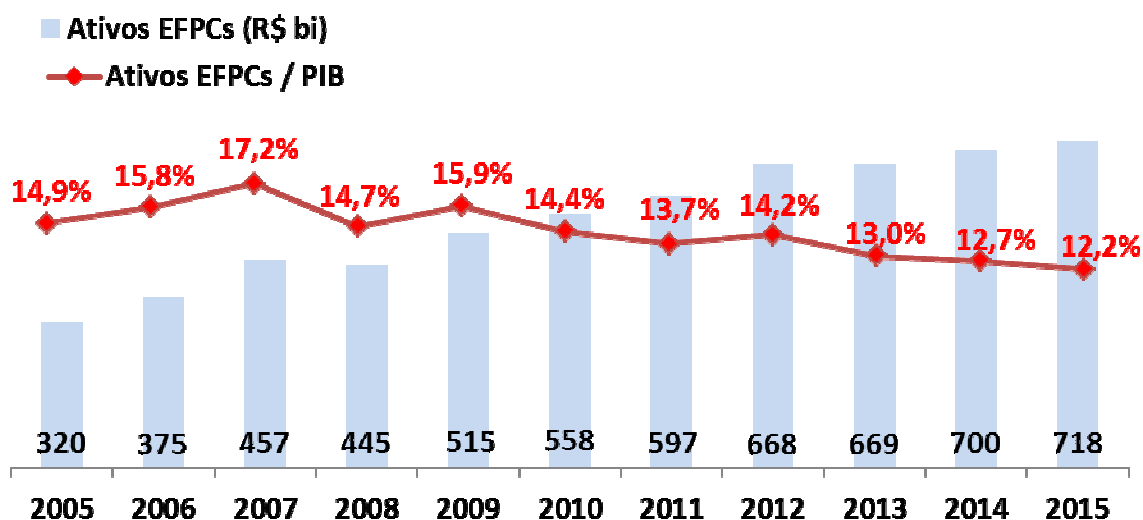


Figura 2 – Evolução dos Ativos (valor estimado) x Percentual do PIB

Fonte: ABRAPP, 2015 (p. 2).

O ativo representa o disponível + realizável + permanente.

2.4 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

Analisaremos neste trabalho os servidores do estado do Rio de Janeiro participantes da RJPREV que possuem contraprestação estatal. Fazem parte deste grupo aqueles que ingressaram no serviço público até setembro de 2013 e optaram por se aposentar pelo teto do RGPS, mas com contraprestação estatal na previdência complementar ou aqueles que entraram no serviço público depois de setembro de 2009 e ganham acima do teto do RGPS.

Não são objeto deste estudo os servidores que são participantes da RJPREV, mas que não possuem contrapartida do estado do Rio de Janeiro para a Previdência Complementar. Neste contexto, também estão excluídos aqueles servidores que ingressaram no serviço público no estado do Rio de Janeiro antes de setembro de 2013 e não optaram pela mudança no regime de aposentadoria ou aqueles que, mesmo tendo ingressado no serviço público depois de setembro de 2013, recebem abaixo do teto remuneratório do RGPS, uma vez que em nenhum desses casos há a contraprestação estatal.

Ressalta-se que não fazem parte da previdência complementar os militares do estado do Rio de Janeiro, quais sejam, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, por decisão do legislador que preferiu deixá-los fora do regime capitalizado, portanto, fora do escopo deste estudo.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse referencial, inicialmente é apresentada uma contextualização e evolução da previdência complementar no Brasil e sua conformação recente no âmbito da administração pública, de forma a situar o campo do estudo. Para o entendimento da decisão de adesão à previdência complementar, o estudo se apoiou nos conceitos e teorias do Comportamento Organizacional e da Confiança, discutidos na segunda e terceira seções.

3.1 PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

3.1.1 Origem

A criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões (CAP) do Banco do Brasil, ainda em 1904, pode ser entendida como um marco do sistema previdenciário complementar privado. A década de 1960 reaviva o surgimento de muitas instituições privadas, sob a denominação de montepios, e outras já existentes, mas restritas a uma classe, abrem-se à participação geral. Com esse mesmo sentido complementar, já haviam surgido as instituições fechadas de previdência, congregando empregados de uma única empresa, tanto ligados às estatais, como a Previ e a Petros, quanto a empresas privadas. Porém, o primeiro grande impulso para o desenvolvimento da previdência complementar foi na década de 1970, em função do investimento estatal em infraestrutura — com os vários planos de desenvolvimento econômico capitaneados pelo Estado. Com a criação de empresas estatais ou de economia mista, tornou-se prática comum criar fundos de complementação para os benefícios previdenciários como parte da política de recursos humanos dessas instituições (BELTRÃO, 2004).

Paixão (2007) aponta três grandes fases da Previdência Complementar. Num primeiro momento tipicamente associado à grande empresa, sobretudo à grande empresa estatal. Nesta fase tem-se a criação de duas importantes entidades

destinadas ao que chamamos hoje de previdência complementar que foi a PREVI (CAPRE à época), criada em 1904 por 52 funcionários do Banco (da República) do Brasil, considerado o primeiro registro de previdência complementar, e depois a PETROS – a fundação Petrobrás de Seguridade Social em 1970. A segunda fase inicia-se com a edição da lei da Seguridade Social que tinha como objetivo disciplinar os fundos de pensão. Já a terceira fase iniciada com a promulgação da emenda constitucional 20/1998 dando nova redação ao art. 202 da Constituição Federal, dedicando-o integralmente à previdência complementar e que exigiam a elaboração de duas leis complementares para regular o assunto. Em 2001, foram promulgadas e sancionadas as estas Leis Complementares ns. 108 e 109, que dispõem sobre o Regime de Previdência Complementar no Brasil. Finalizando a terceira fase, a promulgação da emenda constitucional 40/2003 inserindo a previdência complementar no campo social.

Mesmo com todas essas mudanças o sistema previdenciário brasileiro ainda carecia de alterações mais profundas. Em relação aos regimes próprios de previdência (RPPS) Caetano (2010) aponta a necessidade de se fazer reformas estruturais, onde se altera a forma de financiamento, de repartição simples para capitalização. Dessa forma, a folha de inativos e pensionistas deixa de ser financiada por meio da arrecadação, da contribuição dos servidores em atividade e dos tributos coletados da sociedade como um todo – modelo de repartição simples – para sê-lo mediante a poupança previamente acumulada pelos funcionários públicos em conjunto às contrapartidas patronais do ente da Federação que os emprega – modelo capitalizado. A legislação federal brasileira permite duas modalidades de reforma estrutural: a segregação de massa e a criação de fundos de previdência complementar.

Tanto o RGPS quanto o RPPS possuem o sistema de repartição simples ao invés de um sistema capitalizado.

“Muitos dos RPPS já se encontram em déficit, situação que tende a se acentuar com o passar do tempo, em função do acelerado processo de envelhecimento populacional. O Tesouro Nacional, assim como os tesouros locais, necessita alocar quantia significativa de suas receitas para o pagamento da folha de inativos e pensionistas. A fim de aliviar as tensões fiscais no longo prazo, o RPPS deve se autofinanciar, ou seja, a folha de inativos e pensionistas deve se pagar por meio dos ativos acumulados durante anos de contribuição, não por arrecadação tributária” (CAETANO, 2010, p. 12).

Segundo Giambiagi e Tafner (2007) o grande problema da repartição simples, utilizado tanto no Regime Geral quanto na maioria dos Regimes Próprios, é que o segurado retira da previdência, através dos seus benefícios, mais do que contribuiu ao longo da vida, gerando déficits e comprometendo a sustentabilidade do sistema. Uma alternativa sugerida pelos autores para conter esse déficit gerado por este sistema é a implementação de uma segmentação de massa, com a criação de um teto remuneratório, e a implementação de uma previdência complementar.

De acordo com Caetano (2010) segmentação de massa de segurados é uma separação em dois grupos distintos fazendo uma reforma estrutural no sistema alterando sua forma de financiamento. No primeiro, mantém-se o Plano Financeiro, de Repartição Simples, para os servidores com direito adquirido, e no segundo cria-se o Plano Capitalizado.

Direito adquirido é um direito fundamental, gravado no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988 e é alcançado quando todos os requisitos para aquisição de um direito já foram cumpridos pelo titular e, desta forma, fica protegido de futuras mudanças legislativas.

O Plano Financeiro (Repartição Simples) é aquele em que as contribuições pagas pelo ente federativo e pelos segurados são fixadas sem objetivo de acumulação de recursos, mas para o financiamento da previdência, sendo as insuficiências cobertas pelo Tesouro, gerando, via de regra, déficit no orçamento. Já o Plano Capitalizado, estruturado com a finalidade de acumulação de recursos para pagamento dos compromissos definidos no plano de benefícios do RPPS, sendo seu custeio calculado atuarialmente segundo conceitos dos regimes financeiros de Capitalização, em conformidade com a Portaria MPS nº 403/2008. Com esse modelo, o benefício é pago em função do montante acumulado ao longo da vida laboral do servidor e tende a não causar déficits.

Antes da implementação da segregação de massa o fundo de previdência é responsável pela remuneração total dos segurados. Com a instituição da previdência complementar, as aposentadorias e pensões passam a possuir um teto remuneratório no mesmo patamar do RGPS. Os vencimentos superiores a este limite são geridos através da previdência complementar, aplicado somente aos servidores novos e de forma opcional. Este cenário é ilustrado na Figura 3.

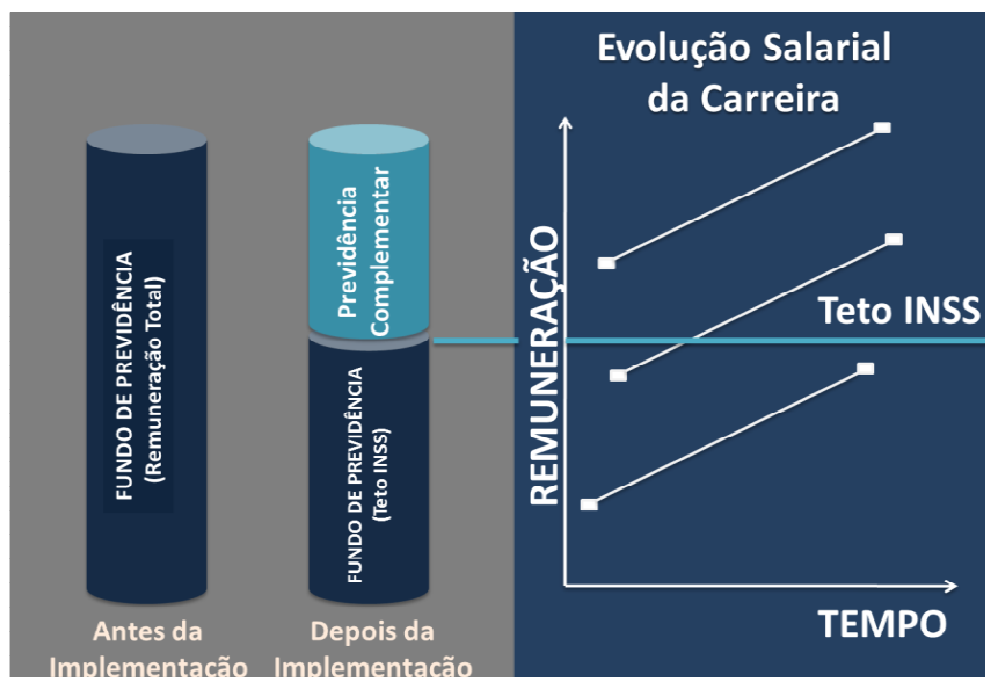


Figura 3 – Contribuição Previdenciária
Fonte: RJPREV, 2016.

Nesse modelo capitalizado, o benefício previdenciário é calculado em função do acumulado ao longo dos anos e não um valor independente do que foi pago pelo segurado, como acontece atualmente no plano de repartição simples.

Com esta alteração os novos servidores públicos passam a ser financiados pelo regime de previdência complementar, capitalizado e apurado no futuro em função do que foi investido ao longo da vida laborativa do servidor. Nesse modelo, a tendência é que não haja a geração de déficits já que o benefício previdenciário é calculado em função do acumulado ao longo dos anos e não um valor independente do que foi pago pelo segurado, como acontece atualmente no plano de repartição simples.

Segundo Andrade (2014), a criação da previdência complementar e do modelo de segregação de massa permitirá que em vinte ou trinta anos o Brasil possa extinguir o déficit atualmente existente nas contas da previdência pública. Giambiagi e Além (1997) complementam que essa iniciativa é recorrente nos países e contribui, além de combater o déficit previdenciário, para um aumento da taxa de crescimento de um país.

Periodicamente a entidade de previdência deve fazer um estudo técnico chamado de avaliação atuarial onde o atuário mensura os recursos (patrimônio)

necessários para a cobertura dos benefícios oferecidos pelos seu plano de benefício. De acordo com a avaliação atuarial realizada no estado do Rio de Janeiro pela Caixa Econômica Federal em 2016, após a implementação da previdência complementar a expectativa é que no ano de 2027 o número de servidores no plano financeiro seja o mesmo que o previdenciário e que em 2047 seja feita toda a migração, restando apenas um percentual de militares, que não fazem parte do regime previdenciário (capitalizado).

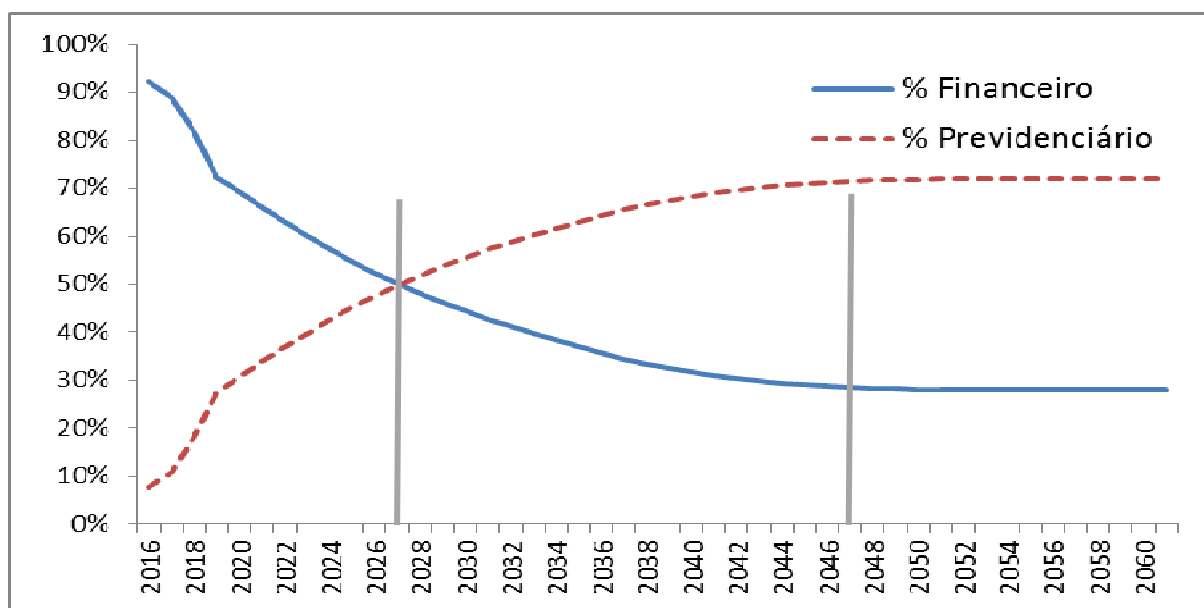


Figura 4 – Distribuição Percentual dos servidores ativos entre os Planos Financeiro e Previdenciário.

Fonte: Caixa Econômica Federal, 2016.

3.1.2 A importância econômica da previdência complementar

Nesta seção apresentaremos a importância da previdência complementar, sob a ótica dos mais variados atores.

Do ponto de vista do patrocinador a previdência complementar pode funcionar como uma política de RH que visa à retenção do funcionário (FONTES FILHO, 2004). Já para o Estado enquanto patrocinador do RPPS, a principal função da previdência complementar é desonerar a folha de pagamentos uma vez que fica institucionalizado o teto remuneratório, tendo como base o valor máximo pago ao

RGPS. Antes da criação da previdência complementar os RPPS com repartição simples estavam sujeitos a imprevisibilidade em relação aos valores pagos pelo Estado elevando o risco atuarial no financiamento dos planos de repartição simples. Por outro lado, para o servidor que adere à previdência complementar, sua importância está relacionada com a segurança na idade avançada.

O objetivo de uma EFPC é proporcionar proteção previdenciária ao trabalhador, garantindo renda complementar em sua aposentadoria ao final de sua vida laboral. O servidor público que recebe acima do teto do RGPS e decide participar de um plano de previdência complementar, passa a contribuir com recursos mensais que irão compor a poupança previdenciária, de modo a recompor a diferença entre sua remuneração e o teto do RGPS, assim como o patrocinador, que também contribui com partes iguais dos recursos, limitadas à remuneração do servidor (ABRAPP, 2014).

Segundo dados da Superintendência Nacional de Previdência Complementar em dezembro de 2015 o mercado de previdência complementar fechado possuía 321 Entidades. Já a quantidade de Patrocinadores e Instituidores era de 3.078 para o mesmo período. Ao todo, 3,13 milhões de participantes e assistidos faziam parte de planos de benefícios. A Figura 5 apresenta a evolução dos Ativos das EFPCs (ABRAPP, 2014).

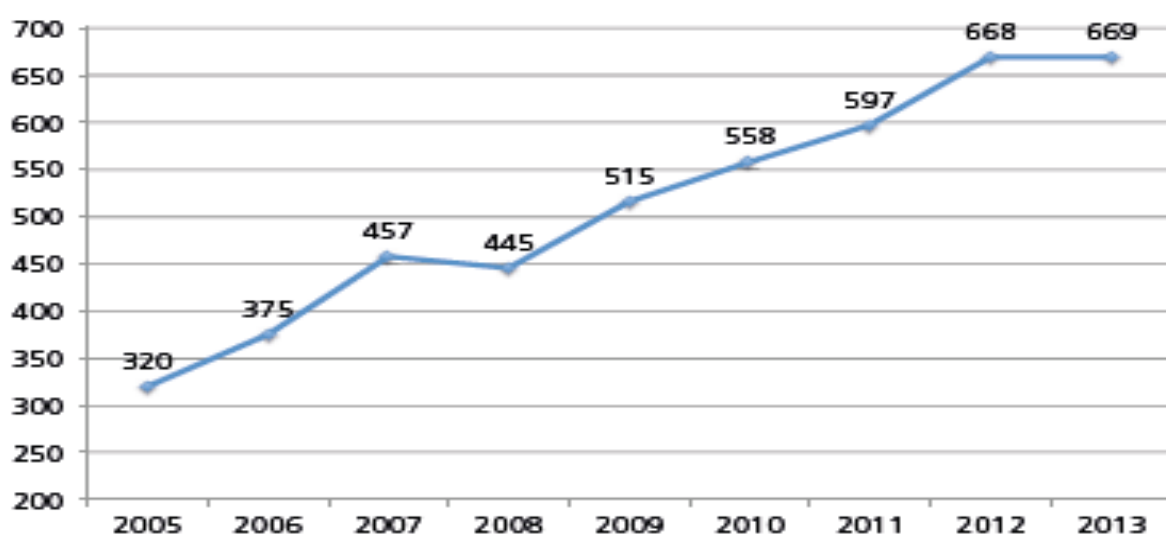


Figura 5 – Evolução dos Ativos (R\$ bilhões)
Fonte: Consolidado Estatístico Abrapp, 2014.

As EFPCs também exercem um papel econômico. Segundo o Relatório de Sustentabilidade dos Fundos de Pensão, publicado pela ABRAPP em 2014, as EFPCs possuem, enquanto investidores institucionais, o compromisso constante de priorizar os interesses de longo prazo de seus assistidos e de contribuir para o desenvolvimento de um ambiente econômico equilibrado e perene. A forma como atuam e alocam seus recursos financeiros possui capacidade clara de influenciar aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa dos diversos setores econômicos em empresas, fundos de investimento, empreendimentos imobiliários, mercados de ações, entre outros, nos quais aportam capital. Na Figura 6 descrevem-se, esquematicamente, os fluxos de interação das EFPCs com alguns de seus *Stakeholders*, onde é possível verificar também as potenciais influências que podem ser geradas em termos de impactos sobre cada um deles, como consequência do fluxo de investimentos e do processo de interação.



Figura 6 – Interação das EFPCs com *Stakeholders* e sua influência na Economia e Sociedade.

Fonte: Abrapp, 2014.

Uma EFPC administra recursos e benefícios de indivíduos que confiam parte de suas remunerações a fim de garantir segurança futura, portanto, deve corresponder à confiança depositada pelos participantes, promovendo uma gestão voltada ao longo prazo. Além disso, por sua relevância como investidor institucional, deve agir de modo a dar exemplos a sua cadeia de valor, incluindo fornecedores e empresas investidas.

Dessa forma, cada vez mais as EFPC assumem um papel de influência, transformação e contribuição para impactos positivos à sociedade. Esse posicionamento possui alinhamento com objetivo de construção de uma sociedade cada vez mais justa, consciente e responsável.

3.1.3 Legislação específica da previdência complementar

A atuação das EFPC é regulada pelo Conselho Nacional da Previdência Complementar (CNPC) órgão colegiado vinculado ao Ministério da Previdência Social (MPS), composto por representantes do Governo e do Regime de Previdência Complementar. A Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) é a autarquia vinculada ao MPS, responsável por fiscalizar e supervisionar as atividades das EFPCs.

O caráter da previdência complementar é definido segundo a redação dada pela Emenda Constitucional 20 de 1998 que alterou o artigo 202 da Constituição Federal:

“Art. 202 - O regime de previdência privada, de caráter complementar e organizado de forma autônoma em relação ao regime geral de previdência social, será facultativo, baseado na constituição de reservas que garantam o benefício contratado, e regulado por lei complementar” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

Assim, o comando constitucional determina a faculdade de adesão à previdência complementar. Outro ponto importante expresso na Constituição Federal é a fixação de um limite máximo para pagamento de pensões e aposentadorias para os entes federativos que tenham instituído a previdência complementar tendo como base o teto do RGPS (atualmente em R\$ 5.189,82).

“Art. 40, § 14 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, desde que instituam regime de previdência complementar para os seus respectivos servidores titulares de cargo efetivo, poderão fixar, para o valor das aposentadorias e pensões a serem concedidas pelo regime de que trata este artigo, o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social de que trata o art. 201” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

A discussão sobre a adesão à Previdência Complementar dos servidores públicos ganhou novos contornos com a aprovação da MP 676/15 que, entre outras propostas, alterou a forma de adesão à previdência complementar dos servidores federais, de prévia e expressa para presumida, ou seja, os novos servidores que ingressarem no serviço público serão automaticamente inscritos no respectivo plano de previdência complementar, a menos que optem expressamente pelo contrário no prazo de três meses, período este para que o servidor solicite o cancelamento e tenha a restituição integral de suas parcelas, com correção monetária. Está tramitando na Assembleia Legislativa do estado do Rio de Janeiro uma proposta para alterar a forma de adesão, de expressa para presumida, acompanhando assim o modelo federal com o objetivo de aumentar a adesão dos participantes.

3.1.4 Barreiras à adesão à previdência complementar

Conrad (2015) fez um estudo através de entrevistas a potenciais instituidores de fundos de pensão e sindicatos, abordando os tópicos: como eles percebem a Previdência Social, a Previdência Complementar e a Previdência Complementar Fechada assim como as principais barreiras para a adesão à previdência complementar. Sua análise apontou como principais causas: a falta de conhecimento da Previdência Complementar; a burocracia de implementação; a falta de Educação Financeira quanto ao planejamento do futuro e; a barreira cultural.

Castro (2015) fez uma pesquisa na esfera federal e observou que o principal motivo de não adesão à previdência complementar é o receio quanto ao futuro do fundo. Outros fatores também apareceram no seu estudo, tais como: falta de conhecimento; dúvidas sobre a previdência e os planos, que não foram sanadas; relatos de colegas desaconselhando a adesão.

3.1.5 Previdência Complementar x Previdência Oficial

Gonzaga (2012) defende que a preocupação pela garantia da qualidade de vida dos trabalhadores deixou de ser uma pauta exclusiva do governo e tem sido cada vez mais uma preocupação da própria sociedade. Não só o RGPS possui suas dificuldades financeiras de sustentabilidade, mas o RPPS também mostra suas fraquezas. Enquanto o governo tenta encontrar formas de sanar este déficit, seja por reformas ou pela continuidade do financiamento pelo Tesouro Nacional, o trabalhador brasileiro deve se antecipar a essas incertezas e se prevenir destas possíveis mudanças. Com este intuito que os regimes de previdência complementar privado surgem como forma de preencher esta lacuna.

Farielo e Iglesias (2016) ilustram a crise que enfrenta o Estado do Rio de Janeiro, que desde 2013 antecipa as receitas dos royalties do petróleo para fechar as contas previdenciárias do Estado. Essa venda de receita futura foi feita com o objetivo de gerar liquidez para pagar a folha, evitando que o Tesouro Estadual interviesse. Em abril de 2016, a 10ª Vara de Fazenda, ordenou o arresto de R\$ 661 milhões das contas do governo e da Secretaria de Fazenda ao aceitar ação civil pública, de autoria da Defensoria Pública, que pedia o pagamento imediato dos 137 mil inativos que ainda não haviam recebido seus benefícios.

Neste contexto de incertezas de pagamentos e ritmo crescente da despesa previdenciária, a importância dos fundos de previdência, tanto abertos quanto fechados, aumenta uma vez que possuem a função de garantir uma opção de regime de aposentadoria com valores superiores ao teto pago pelo governo. Os fundos de previdência complementar fechados, também conhecidos como fundos de pensão, são administrados por instituições sem fins lucrativos que mantêm planos de previdência coletivos que só são acessíveis a grupos de trabalhadores de determinadas empresas ou entidades de classe que fazem a gestão do próprio fundo e, dessa forma, possuem determinadas vantagens.

Em setembro de 2013 foi implantado o RJPREV com o objetivo de atender a todos os servidores que ingressassem no Estado e que recebessem vencimentos acima do limite do RGPS. Essa medida visava aliviar os cofres públicos, que anteriormente arcava com 100% do benefício previdenciário e com o novo modelo passará a arcar apenas até o teto do regime geral.

3.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Ao decidir pela adesão a previdência complementar o servidor opta por uma segurança futura em detrimento ao prazer do consumo imediato. Neste caso, estamos diante de um princípio econômico conhecido como *trade-off* ou custo de oportunidade, no qual é preciso abrir mão de alguma coisa para obter um bem maior, o que muitas vezes causa um tipo de dilema. Para Beuren (1993) um aspecto relevante do custo de oportunidade é que a opção de uma alternativa implica no abandono ou sacrifício da não escolhida.

Para Bazerman (2012) o processo decisório tem várias fases até que se encontre o que o autor chama de a “solução ótima” dentro do modelo racional de tomada de decisão, ou seja, depois de definir o problema, identificar e ponderar os critérios para a tomada de decisão, avaliar alternativas, até finalmente escolher a solução cuja soma das classificações ponderadas seja a mais alta. Robbins, Judge e Sobral (2011) afirmam que as pessoas pensam e raciocinam antes de agir e, por este motivo, o entendimento de como tomam suas decisões pode ajudar a explicar e a prever seus comportamentos. As abordagens tradicionais da tomada de decisão enfatizam a racionalidade, porém os pesquisadores estão descobrindo que os sentimentos e emoções têm efeitos importantes na tomada de decisão, dependendo do modo que os indivíduos lidam com eles durante o processo decisório. Essa decisão humana é estudada no campo do desenvolvimento comportamental. Para Castro Júnior (2002) a Psicologia ganhou destaque nas Finanças o que fez surgir os modelos chamados comportamentais onde a decisão está sujeita a vieses comportamentais.

Bergue (2010) acredita que o comportamento organizacional pode ser compreendido como um campo de estudo que objetiva prever, explicar e compreender o comportamento humano nas organizações, focalizando os comportamentos observáveis em membros de uma organização e também as ações interiores que eles realizam, como pensar, perceber e decidir.

Para Bastos (1993) há um círculo no qual o comportamento leva ao desenvolvimento de atitudes que, por sua vez, leva a comportamentos futuros, resultando em um lento e consistente crescimento do vínculo comportamental e psicológico do indivíduo com a organização, existindo ainda uma pressão

psicológica para que o indivíduo se comporte de forma consistente com as implicações do seu comportamento prévio.

De acordo com Wagner III e Hollenbeck (2012) há três preocupações que orientam e delimitam os estudos do comportamento organizacional: a) Que a disciplina deve não apenas se apoiar na análise de condutas observáveis, mas tentar avaliar as pessoas nas suas intenções e expectativas e extrair conclusões sobre as implicações desses pensamentos nas condutas visíveis de trabalho; b) Que a disciplina estude a conduta social das pessoas não só como indivíduos, mas também como membros de um grupo ou comunidade social e; c) Que a disciplina também se dedique a estudar a dinâmica dessas unidades sociais maiores, que reconhecemos justamente nas organizações como sendo exemplo de processos grupais maiores.

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2011) as variáveis mais importantes que influenciam o comportamento organizacional são as características biográficas (idade, gênero, tempo de serviço), atitudes, local onde o indivíduo trabalha, entre outros. Além dessas variáveis, diversas abordagens teóricas tratam do envolvimento nas organizações, como no caso da adesão à previdência complementar, tais como: educação financeira, confiança, riscos inerentes e ganhos do investimento (contraprestação estatal) e segurança. Na próxima seção iremos detalhar esses pontos destacados por Robbins, Judge e Sobral.

3.2.1 Característica Biográfica

A personalidade e as características pessoais influenciam a tomada de decisão. Fatores como idade, sexo e tempo no serviço público também afetam diretamente a decisão. Neste contexto, a idade do servidor ganha destaque principalmente por dois pontos: primeiro pela relação entre a velhice e a preocupação com o futuro, afinal, quem se preocupa mais com o “amanhã”, o jovem ou o mais idoso? Essa diferença de perfil é determinante para a decisão de aderir à previdência complementar? Outro ponto importante é o aumento da porcentagem de aposentados que continua trabalhando. Em 1992, este grupo representava 4,3% do total da População Economicamente Ativa (PEA) e em 2010 saltou para 8,2%.

Observa-se então que a aposentadoria oficial está sendo insuficiente para retirar do mercado quem se aposentou, tornando-se um complemento de renda e não sua fonte principal (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2011).

3.2.2 Local onde Trabalha

Para Robbins, Judge e Sobral (2011) outro fator determinante para a decisão está relacionado à teoria dos eventos afetivos, um modelo que sugere que os eventos no local de trabalho causam reações emocionais por parte dos funcionários e que influenciam suas atitudes, comportamentos e decisões. A teoria dos eventos afetivos demonstra ainda que os trabalhadores reagem emocionalmente às coisas que acontecem no trabalho e que isso afeta o seu desempenho e a sua satisfação. O autor propõe ainda, além do modelo racional de tomada de decisão, a racionalidade limitada, ou seja, dada a nossa capacidade limitada de processamento de informação, a maioria das pessoas reage a um problema complexo reduzindo-o a um nível em que se possa entendê-lo prontamente. Então, buscam soluções que sejam suficientes e satisfatórias, e não ótimas.

3.2.3 Atitude

Robbins, Judge e Sobral (2011) conceituam atitude como uma predisposição (favorável ou desfavorável) com relação a alguma situação ou fenômeno. Possui três componentes: cognitivo, afetivo e comportamental. O componente cognitivo de uma atitude expressa a crença ou opinião de como as coisas são e estabelece o arcabouço para o componente afetivo. Exemplo: “meu salário é baixo”. Já o componente afetivo se refere ao afeto, às emoções em relação às coisas. Exemplo: “tenho raiva porque meu salário é baixo”. Por outro lado, o componente comportamental da atitude se refere à intenção de comportar-se de determinada maneira. Exemplo: “vou procurar outro trabalho que pague melhor”. Entender estes

componentes é crucial para compreender a complexidade e as relações entre atitude e comportamento.

3.2.4 Educação Financeira

Outro ponto importante que vem à tona com uma previdência complementar é a ideia de educação financeira. Para Mitchel (2010) as pessoas podem ser obrigadas a financiar uma parcela cada vez maior de sua aposentadoria na medida em que a dependência da pensão corporativa vai se mostrando cada vez mais frágil. A autora relata a dificuldade de economizar para a aposentadoria, principalmente para quem não têm uma alfabetização financeira básica e que melhorar a educação financeira é um requisito importante para a aposentadoria futura. Para a autora a crise financeira que assolou as economias globais deixou claro que os sistemas de aposentadoria do mundo todo precisam passar por uma revisão profunda. A economia do século XXI requer uma perspectiva inteiramente nova sobre a gestão de risco da aposentadoria.

Segundo a Cartilha de Previdência Complementar da FUNPRESP (2014), a Previdência Complementar do servidor público é um tema que suscita a avaliação pessoal para a melhor tomada de decisão, uma vez que a adesão é facultativa. Para a entidade, este é um tema árido porque não faz parte da nossa cultura planejar em longo prazo, ainda que, paulatinamente, esse cenário esteja se modificando com a introdução de práticas que nos leva a refletir sobre a educação financeira e previdenciária.

Quanto mais cedo o servidor começa a contribuir, maior será a poupança acumulada, mantendo todos os outros itens constantes. Além deste fator, segundo o regulamento da RJPREV, não há aporte retroativo do Estado, portanto, quanto mais cedo a adesão ao Plano de Benefícios maior será a previdência complementar do servidor.

3.3 CONFIANÇA

Neste item trataremos de outro ponto, além do comportamento organizacional, que pode influenciar na decisão pela previdência complementar: a confiança. Inicialmente apresentaremos os conceitos de confiança e sua importância no processo decisório, na capacidade de associação e nas suas relações formais, tais como as relações comerciais. Em seguida, abordaremos a influência da confiança dos administrados na Administração Pública, finalizando com a questão da confiança e no futuro sustentável da previdência complementar.

3.3.1 Confiança: conceitos introdutórios

Zanine (2007) ressalta a importância de apoiar os gestores em processos decisórios mais conscientes, introduzindo as relações de confiança como elemento central para análise da gestão dos contratos de trabalho e como indicador de gestão. Neste cenário, o autor conceitua confiança como sendo: “fruto de normas e regras, formais e informais, e de valores compartilhados, que governam as interações humanas, e que, por sua vez, podem gerar níveis de cooperação espontânea de inestimável valor econômico” (ZANINI, 2007, p.4).

Fukuyama (1996) sugere que os graus de confiança revelam a capacidade que determinados grupos de pessoas possuem de se associarem espontaneamente. Para o autor, a sociabilidade espontânea é essencial à vida econômica, pois virtualmente todas as atividades econômicas são desenvolvidas por meio de grupos e não de indivíduos isolados.

Para Inglehart (1999) o nível de confiança interpessoal de uma determinada sociedade está diretamente relacionado à estabilidade democrática e às tradições culturais-religiosas sedimentadas.

Até mesmo nas relações formais, a confiança é uma peça importante como ensina Zanini (2007):

“No mundo dos negócios, muitas transações econômicas somente ocorrem porque pessoas confiam umas nas outras. Apesar do frequente uso de mecanismos institucionais que lhes conferem certa segurança, como intermediação de bancos, contratos formais e sistema legal, muitos negócios celebrados apresentam um risco eminente que, de certa forma, é absorvido pelas relações de confiança” (ZANINI, 2007, p. 11).

O autor complementa que a questão central da abordagem do tema na vida econômica reside no fato de que:

“A presença da confiança reduz as incertezas no presente, sinalizando como nossos parceiros poderão reagir no futuro. Relacionamentos de confiança são baseados em informações da situação presente e nas interações passadas que assumem a forma de probabilidade futura. “Isso ocorre porque muitas decisões se baseiam em padrões de comportamento que se repetem ao longo do tempo” (ZANINI, 2007, p. 12).

Rippergert *apud* Zanini (2007) afirma ainda que, na perspectiva econômica:

“A confiança é abordada como uma aceitação antecipada e voluntária de um investimento de risco, pela abdicação de mecanismos contratuais explícitos de segurança e controle contra comportamentos oportunistas, na expectativa de que a outra parte não agirá de uma forma oportunista” (RIPPERGERT, 1998 *apud* ZANINI, P.12 – 2007).

Uma consequência importante do processo de confiança é que ele traz a ideia de risco evidenciada na diferença entre o investimento de recursos e seu retorno. Assim, as situações de confiança são caracterizadas quando o risco comportamental é menor quando há relações de confiança envolvidos. Quando confiamos em alguém, colocamo-nos voluntariamente em posição de risco, já que aquele em quem é depositada a confiança poderá agir de forma oportunista e causar dano ou perda (ZANINI, 2007).

3.3.2 Confiança na Administração Pública

Para Borges (1993), ao longo dos últimos anos temos observado na mídia que a imagem da Administração Pública brasileira está arranhada pela corrupção generalizada, pela falta de credibilidade das autoridades públicas em todos os escalões, bem como pela impunidade institucionalizada, mesmo quando escândalos vêm à tona. Para o autor, esse quadro contribui para uma danosa e dissolvente inversão dos valores consagrados na doutrina e na experiência universal dos povos civilizados. Pois se, entre os cânones do direito administrativo, emerge a presunção de legitimidade e veracidade dos atos do Poder Público, arraigou-se, no entendimento do cidadão brasileiro comum, uma convicção em sentido inverso: o

administrador da coisa pública é considerado incapaz e corrupto, até prova em contrário.

Por outro lado, Pereira (2015) cita como um dos novos contornos da Administração Pública o pressuposto da confiança limitada ao invés da desconfiança total. Para Medauar (1990), um eficiente controle interno e externo proporciona além de uma melhoria administrativa, um aumento na confiança na administração pública.

Para Mozzicafreddo (2002) a adesão dos indivíduos ao processo de modernização e de racionalização da administração é, além de um ato que diz respeito ao próprio interesse, um ato de confiança na forma como a ética profissional é respeitada pela autoridade. Para o autor, o descontrole sobre os atos e a falta de responsabilidade perante o cidadão por parte do sistema administrativo e da autoridade política são, na nossa sociedade, alguns dos elementos fundamentais do déficit de confiança e da opacidade da administração pública e do poder político.

3.3.3 Confiança na Administração Pública e no futuro sustentável da previdência complementar

Segundo Adizes (1993) para confiar no longo prazo é imprescindível confiar no curto prazo e não basta o respeito mútuo, mas deverá existir a confiança mútua. Se não confia provavelmente não respeita. Para o autor, caso ele ceda no curto prazo é porque confia que a outra parte irá retribuir no futuro: “Preciso confiar que meu sacrifício no curto prazo será bom para mim no longo prazo. Se eu não confio nas pessoas (...), por que deveria acreditar que elas irão cooperar no longo prazo?” (ADIZES, 1993, p. 142).

Castro (2015) identificou em pesquisa realizada junto ao Funpresp-Jud (Fundo de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário) que 50% (cinquenta por cento) dos entrevistados que não aderiram à Previdência Complementar apontaram como causa o receio quanto ao futuro do Fundo. A segunda maior causa está relacionada à falta de informação, seja dos planos ou do Fundo.

4 METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia foi baseada em dois momentos. Inicialmente foi utilizada a base de dados da RJPREV analisando apenas os itens idade na adesão, sexo e remuneração dos participantes e em seguida comparado com o universo de servidores do estado do Rio de Janeiro. Dessa forma, buscou-se compreender o perfil do participante, de modo a identificar (observações que emergiram da análise dos dados) ou subsidiar possíveis questionamentos para a fase seguinte de entrevistas. Para o segundo momento, foi definido um roteiro construído com base nessa análise dos dados e nas teorias desenvolvidas no referencial.

De acordo com Stake (2011), esta pesquisa possui caráter qualitativo, ou seja, seu raciocínio se fundamenta, essencialmente, na percepção e na compreensão humana.

Como a previdência complementar do servidor público é recente, ainda há pouca literatura disponível sobre a sua adesão. Podemos citar a sua criação em junho de 2013 para os servidores federais e em setembro de 2013 para os estaduais do Rio de Janeiro. Ressalta-se que muitos estados ainda não estão com sua previdência complementar em funcionamento. Em função disso, foi realizada, de acordo com Vergara (2004), uma pesquisa exploratória-descritiva, uma vez que os conhecimentos sobre o contexto da pesquisa ainda são escassos e pouco sistematizados, requerendo uma investigação exploratória preliminar. Posteriormente, a pesquisa assume um caráter descritivo, levantando-se as características do fenômeno estudado e analisando a relação entre as variáveis determinadas, conforme a autora determina.

May (2004) monta um perfil dos tipos de personalidade utilizando questões que aferem atitude entre outras técnicas, acreditando assim ser possível explicar o comportamento de uma pessoa. Dessa forma foi feita uma análise da base de dados dos participantes da RJPREV que recebem contraprestação estatal identificando: idade na data da adesão, sexo e remuneração. Além desta análise, também foram feitas entrevistas com especialistas em previdência complementar a fim de definir um perfil mais propenso à adesão.

Em relação às entrevistas, a amostra foi orientada para especialistas internos ao serviço público, em sua maioria gestores de alto escalão (presidente e vice-

presidentes de entidades de previdência complementar fechada) ou membros de conselhos deliberativos e fiscais da entidade estadual de previdência complementar.

Nossa amostra consiste de dez executivos. O nome e o currículo dos entrevistados consta do Apêndice B. As entrevistas variaram em tempo, durando entre 40 minutos e 1 hora e 10 minutos. Todas as entrevistas foram presenciais e gravadas, com autorização dos entrevistados.

Foram entrevistados os presidentes e diretores da RJPREV e Rioprevidência que indicaram outros especialistas em previdência complementar. A construção das perguntas para as entrevistas foi segundo a orientação de May (2004) para basear o roteiro nas teorias que outros pesquisadores sustentaram e nas pesquisas já realizadas sobre o tema. A partir de então foi feita uma revisão bibliográfica sobre o comportamento organizacional para investigar o perfil do participante e o quanto cada item da personalidade do indivíduo pode determinar a propensão a aderir ou não à previdência complementar e o quanto a confiança pode afetar a decisão dos servidores de aderirem à previdência complementar.

Após a revisão bibliográfica foram definidos quatro itens da teoria do comportamento organizacional para serem analisados nesta pesquisa: a) características biográficas (idade, sexo e remuneração); b) local de trabalho; c) atitude e; d) confiança. Por fim foi incluída a educação financeira e questionado o que poderia ser feito para melhorar a adesão à previdência complementar. No Apêndice A, encontra-se a relação de perguntas das entrevistas que foram realizadas para este estudo.

O tipo de questionário utilizado foi definido a partir do tipo de população, da natureza da questão da pesquisa e dos recursos disponíveis. Optamos pela coleta de dados conduzida através de entrevistas pessoais agendadas. O questionário foi submetido a um teste-piloto em uma subamostra antes de ser aplicado a toda amostra. Nesse estágio, depois que os especialistas responderam às perguntas houve uma conversa com eles para saber suas opiniões sobre a ordem das mesmas, o tipo de questões ou sobre qualquer dificuldade que tenham vivenciado ao responder as perguntas. Com isso foi possível fazer pequenos ajustes e elucidar a formulação das mesmas.

A coleta de dados para esta pesquisa foi feita através de entrevistas semiestruturadas (MAY, 2004). Para o autor as entrevistas semiestruturadas, apesar de poder prejudicar a padronização e a comparabilidade de informações, permitem,

por outro lado, o estabelecimento de um diálogo mais profundo entre o entrevistador e o entrevistado, permitindo espaço para sondar além das respostas. Para Gill et al. (2008), devido à sua flexibilidade, as entrevistas semiestruturadas permitem ao pesquisador descobrir informações que sequer haviam sido levantadas inicialmente, mas que são pertinentes quanto ao tema.

Foram realizadas dez entrevistas, número compatível com o preconizado por Thiry-Cherques (2009) em relação à saturação em pesquisa qualitativa, uma vez que, para o autor, depois de certo número de entrevistas, as informações acrescentadas agregam valor marginal baixo à pesquisa.

Quanto às limitações da técnica de entrevistas há a possibilidade de se obter respostas inverídicas em razão do receio, por parte dos entrevistados, de ter sua identidade exposta (MIGNONAC et al., 2004). A fim de mitigar este limitador do método, foi garantido aos entrevistados que suas respostas não seriam relacionadas à pessoa deles. Quando houve necessidade de uma citação direta dos entrevistados, ela foi feita identificando-a com a letra E adicionado de um número (E1, E2, ..., E10). O objetivo dessa classificação foi para que isso não representasse relação direta para identificação do nome do entrevistado. Neste estudo todos os entrevistados estão sendo tratados no gênero masculino.

Gil (1991) aponta também uma limitação da utilização de entrevistas em pesquisas acadêmicas a possibilidade de que o entrevistador possua relação de influência com o entrevistado. Dessa forma, é possível que a análise das informações extraídas das entrevistas desta pesquisa seja afetada pelo fato do entrevistador ser membro do conselho deliberativo da RJPREV e servidor de carreira do Rioprevidência inserido, portanto, no mesmo contexto profissional dos entrevistados.

Os dados coletados nas entrevistas com os especialistas receberam tratamento qualitativo, de acordo com Vergara (2004), foram estruturados e codificados de maneira que permitissem uma conclusão objetiva.

A análise e apresentação dos resultados foram organizadas de forma a basear-se na influência do comportamento organizacional, da confiança e outros fatores que influenciam na adesão à previdência complementar de servidores públicos. As próximas seções visam detalhar como foi a coleta de dados.

4.1 PREPARAÇÃO PARA A PESQUISA

Inicialmente, com base no banco de dados dos participantes da RJPREV e dos servidores do estado do Rio de Janeiro (a partir de setembro de 2013), foi feita a análise da idade na adesão, sexo e remuneração dos participantes do RJPREV e dos servidores do estado do Rio de Janeiro.

4.1.1 Idade

Azevedo (2015) fez um estudo quanto à preocupação financeira e previdenciária da população brasileira e apontou que o percentual de pessoas mais jovens (de 18 a 24 anos) que afirma não se preparar para a velhice é de 59%. Esses dados, porém, não refletem o percentual de participantes da RJPREV (Figura 8), onde o percentual de participantes com menos de 24 anos é o segundo maior verificado:

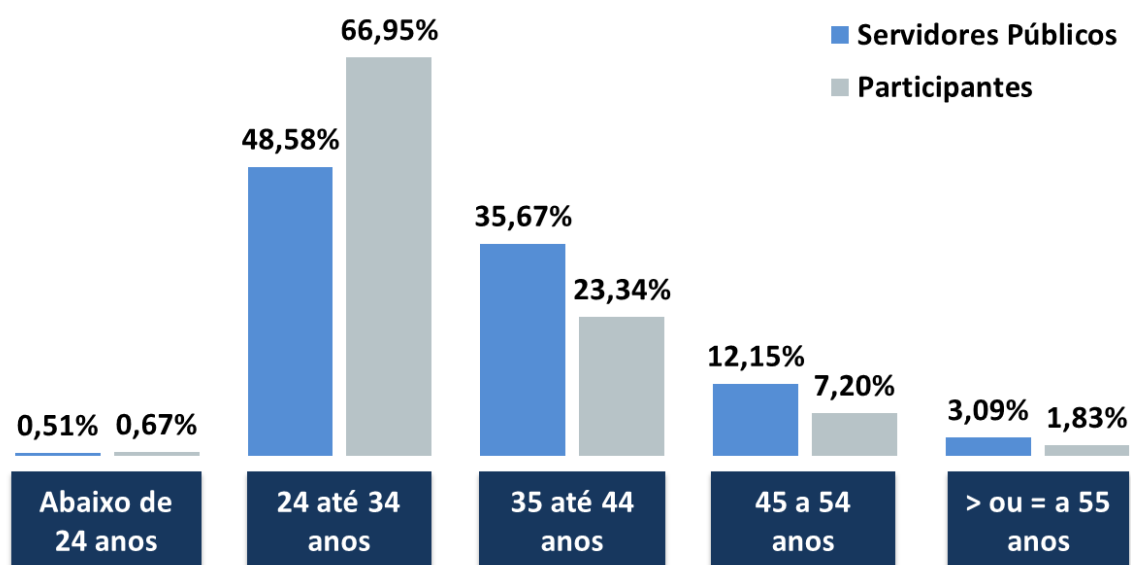


Figura 7 - Distribuição de Servidores e Participantes por Faixa Etária na RJPREV
Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

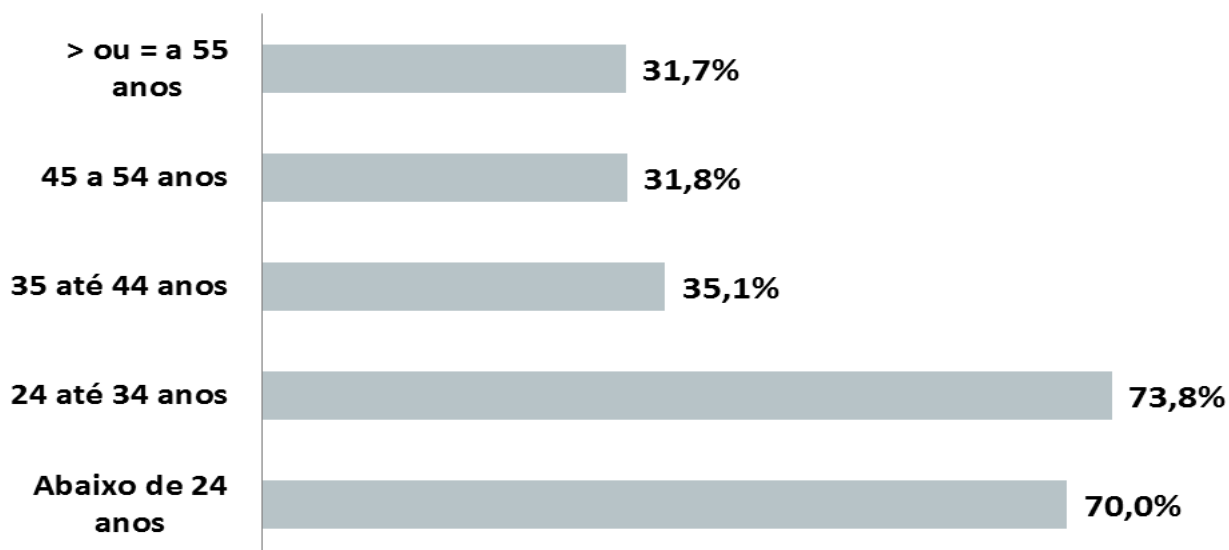


Figura 8 – Percentual de Adesão por Faixa Etária na RJPREV.
Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

4.1.2 Gênero

Quanto ao gênero, a figura 9 demonstra que não há diferença significativa na distribuição de servidores públicos na RJPREV e no estado do Rio de Janeiro, apesar de haver uma pequena predominância de servidores do sexo masculino.

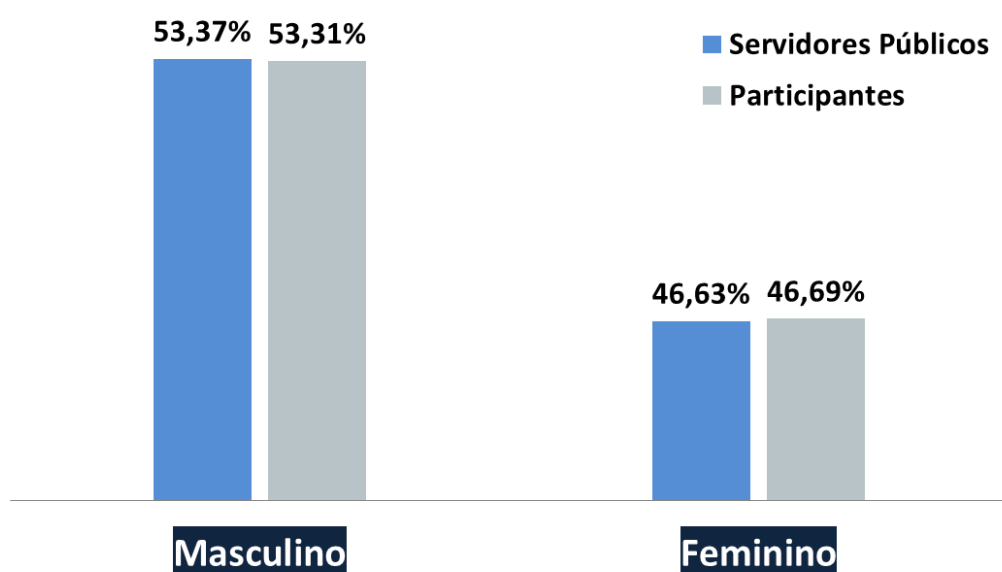


Figura 9 – Distribuição de Servidores e Participantes por Gênero na RJPREV

Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

Quanto ao percentual de adesão não há uma predominância de um sobre o outro, conforme demonstrado na figura 10.



Figura 10 – Percentual de Adesão por Gênero na RJPREV

Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

4.1.3 Remuneração

A Figura 11 mostra o perfil por faixa de remuneração de servidores. É de se esperar que quanto maior for a remuneração do servidor, maior seja sua propensão a aderir à previdência complementar, uma vez que maior será a sua perda na aposentadoria em caso de não adesão à previdência complementar, porém a figura 12 observa-se um percentual expressivo na menor faixa de renda:

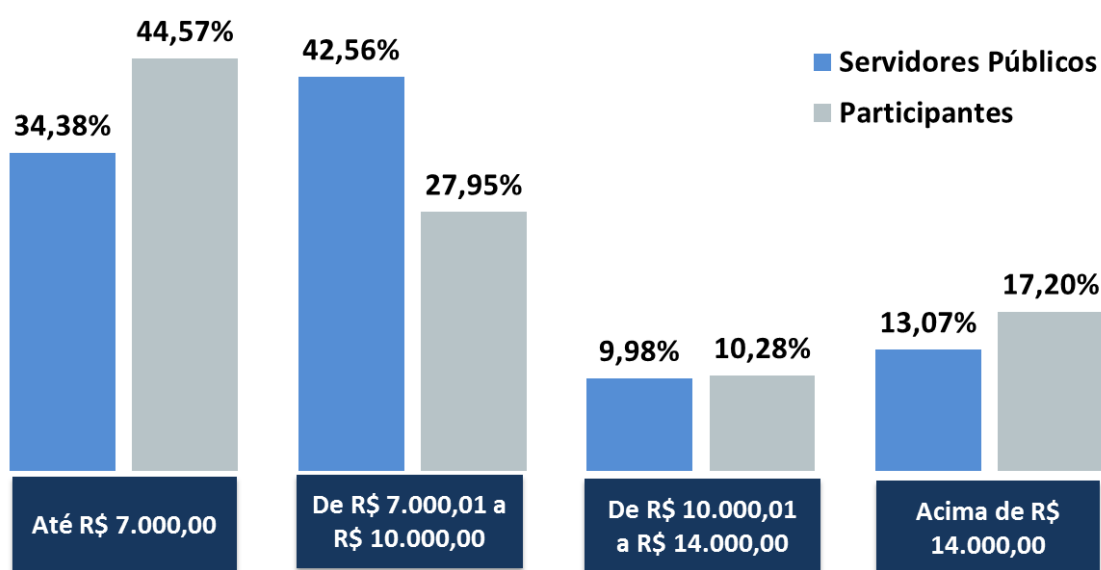


Figura 11 – Distribuição de Servidores e Participantes por Remuneração na RJPREV
Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

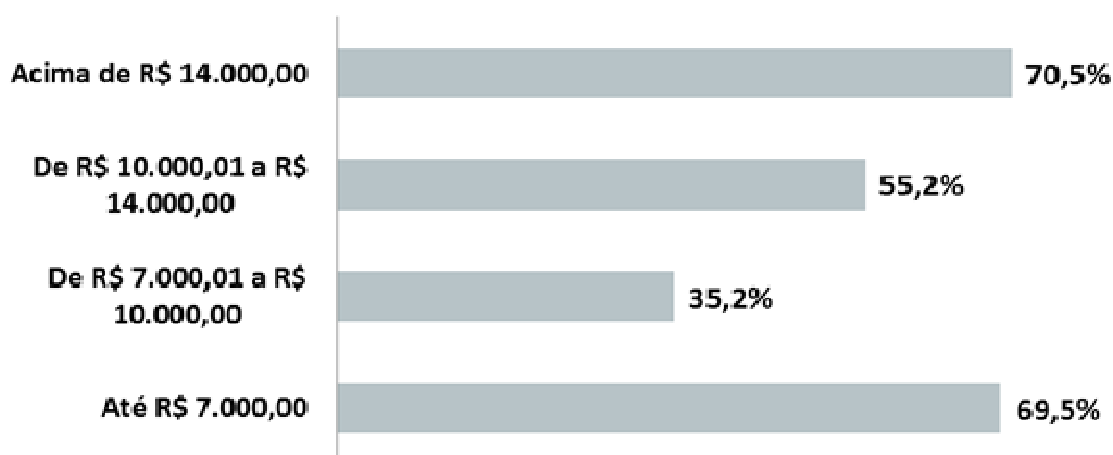


Figura 12 – Percentual de Adesão por Remuneração na RJPREV
Fonte: Elaborado pelo próprio autor, 2016.

4.2 CONSTRUÇÃO DAS PERGUNTAS DE PESQUISA

As perguntas que orientaram a entrevista foram divididas em quatro blocos: local onde o indivíduo trabalha, atitude, educação financeira e confiança.

4.2.1 Local de Trabalho

Castro (2015) realizou uma pesquisa junto à Funpresp-Jud e identificou que 16,9% dos entrevistados que não aderiram à previdência complementar alegaram como motivo de não adesão o fato dos colegas de trabalho, de modo geral, falarem que a previdência complementar não é um bom negócio o que nos leva a questionar:

- 1) Qual o grau de influência para adesão à previdência complementar dos colegas dos servidores, do seu RH e do seu gestor? O ambiente de trabalho do servidor (percepção do ambiente de trabalho como um todo) influencia positivamente na decisão de aderir à previdência complementar?
- 2) Quais as principais políticas de incentivos no seu local de trabalho para adesão à previdência complementar? O que pode ser melhorado?

Com estas perguntas espera-se elucidar o que é feito por parte das EFPCs e das áreas de Recursos Humanos dos órgãos para atrair os novos servidores para aderirem à previdência complementar e se há diferença de atuação entre um órgão e outro. Com isso é possível atuar especificamente em cada órgão de modo a melhorar a adesão.

4.2.2 Atitude

Em relação à atitude, as seguintes perguntas foram propostas:

- 1) Quais os princípios que orientam a adesão à previdência complementar de servidores públicos? Há falta de informações sobre previdência complementar?

Nestes questionamentos, espera-se mapear as crenças em que o servidor se baseia para aderir à previdência complementar e se as informações disponíveis são suficientes para esclarecer os servidores públicos quanto à previdência complementar. Castro (2015) aponta que o segundo maior motivo de não adesão em pesquisa realizada com os servidores federais é a falta de informações.

- 2) Como os servidores percebem o Regime Próprio e o Regime Complementar? O regime próprio é suficiente para garantir a aposentadoria do servidor?

Azevedo (2015) afirma que 17% dos entrevistados dependerão apenas da previdência oficial e que 15% gostariam de se preparar, mas não sabem por onde começar.

Com esta pergunta espera-se entender qual é a visão que o servidor público tem do seu regime próprio e do regime complementar, além de analisar se o regime próprio é suficiente para suprir as necessidades no futuro, independente de sua renda atual.

- 3) Que atitudes e alternativas o servidor toma em relação à sua percepção da previdência complementar?

Com esta pergunta espera-se aprofundar a análise do comportamento do servidor público em relação à previdência complementar e, em caso de não adesão, quais opções têm os servidores públicos. O objetivo é entender se o servidor busca alternativas ou mantém-se na inércia.

4.2.3 Educação Financeira

- 1) Em que medida a educação financeira influencia na decisão de aderir à previdência complementar?

A partir da afirmação de Mitchel (2010) de que economizar para a aposentadoria é particularmente difícil para as pessoas que não têm uma alfabetização financeira básica, o objetivo dessa pergunta é avaliar em que medida a educação financeira influencia na decisão de adesão à previdência complementar.

4.3.4 Confiança

- 1) A crise econômica/política afasta os servidores da previdência pública fechada?
- 2) Como a confiança na instituição é construída na “cabeça” dos servidores?
- 3) Problemas na relação com o Estado pode prejudicar a confiança na instituição?

Castro (2015) aponta em pesquisa realizada na Funpresp-Jud que o principal motivo de não adesão é o receio quanto ao futuro da entidade (49,9% dos entrevistados). Essas perguntas visam elucidar se há desconfiança sobre a previdência complementar e onde pode haver interferência.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão expostos os resultados da análise da base de dados da RJPREV e das entrevistas realizadas com os dez especialistas em previdência complementar.

Visando uma melhor estruturação das informações e facilitar a posterior análise e confronto com o referencial teórico, esses resultados estão agrupados em três blocos:

- **Comportamento organizacional:** análise das características biográficas através da base de dados dos participantes da RJPREV e discussão nas entrevistas sobre o local de trabalho, atitude e educação financeira;
- **Confiança:** apresentação dos pontos importantes que surgiram nas entrevistas;
- **Outros fatores:** apresentação de pontos relevantes para a previdência complementar que surgiram nas entrevistas, mas que não foram mapeados inicialmente neste trabalho.

5.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

5.1.1 Características biográficas

Os entrevistados se mostraram surpresos com o resultado da análise da base de dados da RJPREV com relação à idade e à remuneração. Quanto à idade a expectativa era uma baixa adesão de servidores mais novos o que não se mostrou verdade. Já em relação à remuneração, os entrevistados se surpreenderam com a alta taxa de adesão de servidores com remuneração abaixo de R\$ 7.000,00. Não foram feitos maiores comentários em relação ao sexo dos servidores e participantes.

5.1.2 Local de trabalho

Segundo os entrevistados o órgão de origem tem influência direta na adesão por dois motivos principais: primeiro por questões políticas quando sindicatos e servidores de órgãos específicos, visando minar o governo, fazem campanha contra a adesão de novos servidores e segundo por questões financeiras uma vez que alguns órgãos possuem mais carreiras e servidores remunerados acima do teto do RGPS do que outras. “Os sindicatos têm uma força muito grande junto aos servidores. Isso deve ser bem usado, pois se eles fizerem uma campanha contra a adesão à previdência complementar vai ser muito difícil” (E4).

“Parece ser irracional a decisão de abrir mão da contrapartida do Estado, deixando de investir na previdência complementar. O componente político é um desses motivos. Sabemos que em certos órgãos há uma campanha contra o fundo de pensão feita pelos servidores mais antigos” (E5).

5.1.3 Atitude

Através das entrevistas, observamos que as atitudes que o servidor toma em relação à previdência complementar são em função do seu desconhecimento no assunto:

“A falta de conhecimento é o principal motivo pela não adesão. O imaginário dos cursos de concursos públicos vende a ideia de que ao passar, sua vida está resolvida. Quando o servidor toma conhecimento de que seu cenário é diferente e que ele não vai se aposentar com 100% (da remuneração), ele precisa tomar uma decisão” (E1).

Para o entrevistado E6, o servidor não tem nem ideia de como é feito o cálculo de aposentadoria e dessa forma não tem conhecimento das consequências de não fazer uma previdência complementar.

Para o entrevistado E5, a falta de informação é bem ampla e pode ser encarada tanto como a informação que não chega ao servidor ou até mesmo se a informação chega se o servidor consegue absorver por completo.

5.1.4 Educação Financeira

Este item foi citado por sete entrevistados sendo que três deles apontaram como preponderante para a não adesão:

“A educação financeira ou uma visão de poupança não faz parte da cultura do brasileiro. Eu vou além, se não fosse obrigatório o desconto dos 11% (onze por cento) diretamente na fonte para o RPPS, muitos não o fariam e provavelmente acabariam tornando-se um problema social no futuro” (E6).

A educação financeira também encontrou resistência no entrevistado E5 em face ao *trade-off*. Para ele, o servidor se preocupa mais com o presente do que com o futuro e ele não quer abrir mão do valor que ele tem hoje para planejar um futuro.

Já para o entrevistado E2, o fundo de previdência de servidores públicos oferece mais um serviço de utilidade pública do que uma relação comercial, uma vez que não visa o lucro: “O fundo de pensão não vende produto, o que ele faz é educação financeira, informando ao servidor que ao se aposentar, ele terá direito ao teto do RGPS mais esse valor da previdência complementar” (E2).

Para o entrevistado E3, a educação financeira passa por uma ruptura de atitude:

“Tem que haver uma mudança cultural muito grande na sociedade para que ela entenda a importância da educação financeira e previdenciária. Hoje vemos uma série de servidores endividados, com empréstimos no contracheque independente da renda, desde os vencimentos baixos quanto altos, ambos endividados até o limite consignável. Com isso deduzimos que não se trata de uma questão de conhecimento ou formação, mas sim de comportamento” (E3).

5.2 CONFIANÇA

A confiança foi o item mais citado em todas as entrevistas. Apenas um entrevistado não comentou sobre o assunto, todos os demais abordaram o assunto das mais variadas formas. A maioria delas apontou a confiança como principal problema a ser combatido para aumentar a adesão à previdência complementar.

Para os entrevistados, a confiança está relacionada às dúvidas quanto à instituição recém-criada, já que o RJPREV foi instituído há menos de três anos:

“Como a previdência complementar é muito nova, ainda há muita desconfiança. Confiar que o governo vai respeitar o seu dinheiro é uma coisa que precisa ser construída. O RJPREV nasceu em 2013 e estamos em 2016, ainda é muito pouco tempo” (E1).

“Há desconfiança natural de uma instituição recém-criada, ainda mais atrelada ao Estado” (E4).

Há ainda aqueles que acreditam na instituição e nos gestores, mas têm receio ao projetar isso no futuro como alega o Entrevistado E4:

“A confiança na instituição parece ser o principal motivo alegado pela maioria. As pessoas que conheço, nos mais variados órgãos, todos tem uma reserva na instituição em si. Por mais que se argumente que os gestores que trabalham lá são competentes, que desenvolvem um trabalho sério, há o questionamento sobre a personalidade do gestor, ou seja, saindo este gestor, como fica a administração? Estamos falando de um investimento de longo prazo. Por mais que existam mecanismos para blindar ações equivocadas, essas blindagens podem ser arrancadas” (E4).

De encontro a essa afirmação há o contraponto feito pelos entrevistados E2, E3 e E8 que ressaltam a importância dos mecanismos de governança já implementados no fundo de pensão, justamente para dar mais tranquilidade e confiança. Para eles, mesmo que o gestor esteja mal intencionado ou até mesmo por uma questão ideológica equivocada, destravar as amarras de controle não será uma coisa tão simples.

Apesar de boa parte das entrevistas (7 entrevistados) apontar para a confiança como principal ou segundo principal motivo da não adesão, entretanto outros dois entrevistados questionaram a posição da confiança como motivo de não adesão. O entrevistado E2 alega que a falta de confiança aparece mais como uma desculpa em função da crise do Estado como um todo, do que como um real motivo de não adesão.

5.3 OUTROS FATORES

Nesta seção apontaremos os itens que foram discutidos nas entrevistas como importantes no cenário da adesão à previdência complementar, mas que não foram mapeados inicialmente no referencial teórico.

5.3.1 Contraprestação

Ao analisar a questão da contraprestação estatal verificou-se que parte dos entrevistados apontou como fundamental a existência deste valor, já para outros este estímulo é irrelevante uma vez que o objetivo do servidor não seria aumentar o retorno do investimento, mas sim minimizar perdas ou ainda diversificar o investimento no futuro. O estudo não conseguiu levantar pontos suficientes para uma posição final. Sugerimos maiores estudos nessa área de forma a identificar a relevância da contraprestação na decisão de aderir à previdência complementar.

5.3.2 Adesão expressa x Adesão presumida ou automática

A mudança na lei para tornar a adesão à previdência complementar de expressa para presumida poderia causar um impacto significativo na quantidade de participantes. Atualmente, no estado do Rio de Janeiro, o servidor precisa expressamente, através de um formulário próprio, optar pela previdência complementar. A proposta para a adesão presumida é inverter o processo, ou seja, o servidor automaticamente é incluído na previdência complementar, a menos que expressamente seja contra a adesão e manifeste sua opinião em formulário próprio. Caso o servidor não faça o cancelamento no ato, ele teria ainda três meses para fazer sua solicitação, sem perdas. Dessa forma, para os que defendem essa alteração na lei, seria mantida a faculdade de adesão à previdência complementar, mas com uma melhora substancial na quantidade de participantes. Para um dos

entrevistados, caso a adesão não seja no ato da posse, o comprometimento da renda inviabiliza que o servidor faça a adesão à previdência complementar.

“O fato da adesão ser expressa e não presumida no ato da posse muda a sistemática da adesão. Atualmente o servidor deve fazer o termo de adesão por escrito e assinar. Se ele não fizer no ato, dificilmente vai dispor de um valor para qualquer finalidade que seja, uma vez que sua renda já está comprometida. Se a adesão fosse automática e já viesse descontado o servidor calcularia sua renda disponível já considerando a previdência complementar e não iria tirá-la” (E7).

Para outro entrevistado, além de concordar com a questão do comprometimento da renda, essa mudança de modelo do exposto para o presumido seria, por si só, suficiente para alterar significativamente o percentual de adesão.

“Observe o índice de adesão que é decrescente em função da posse, depois desse momento a queda é abrupta. Ou seja, se o servidor não entrou na previdência complementar junto com a “massa” na posse, é muito mais difícil de haver a adesão posteriormente e a justificativa é a educação financeira: ela dá uma destinação à totalidade do seu vencimento e utiliza dentro do seu fluxo de caixa natural. Então, quando o servidor faz automaticamente a adesão no ato da posse e o valor da previdência complementar já sai diretamente do primeiro contracheque e o servidor já faz o cálculo de quanto ele tem disponível, considerando a previdência complementar. Quando esse valor não sai no primeiro vencimento, para convencer esse servidor posteriormente é muito mais difícil, porque, como dissemos, seu vencimento já está 100% comprometido” (E2).

A alteração da adesão expressa para presumida ou automática apesar de aumentar o número de adesões enfrenta dificuldades por parte dos sindicatos:

“Como o sistema é facultativo o servidor não vê com bons olhos o fato de investir na previdência complementar do Estado porque ele não conhece e não confia. Uma possível solução seria a adesão automática com possibilidade de cancelamento nos três primeiros meses, como está sendo feito na União, mas o assunto ainda está longe de ser pacífico” (E4).

“A União conseguiu mudar a lei para fazer a adesão automática o que é muito benéfico para o fundo, mas um sindicato entrou com uma ação de inconstitucionalidade. (E8)

Conforme dito pelo entrevistado E8, a mudança da forma de adesão é tão controversa que a União alterou a forma de adesão da Funpresp de presumida para

automática e esta está sofrendo uma Ação Direta de Inconstitucionalidade. Segundo a Constituição Federal, a previdência complementar é facultativa e, para alguns, o fato de alterar a forma de adesão seria suficiente para quebrar esta faculdade. O Supremo Tribunal Federal ainda não se pronunciou sobre o assunto.

Apesar da discussão sobre a forma de adesão os entrevistados E2 e E3 acreditam que a mudança na lei tornando a adesão automática é crucial para o aumento do número de participantes.

5.3.3 Escolaridade

Azevedo (2015) faz uma análise quanto à escolaridade e a preparação para a idade avançada. A autora identificou maior percentual de pessoas que não se prepara para a idade avançada dentre os menos escolarizados (até o ensino fundamental completo) com 62% (SPC Brasil – 04/2015 *apud* Azevedo). O entrevistado E4 fez menção à classe social e ao nível de escolaridade do participante alegando que esses dois itens influenciam diretamente na decisão de aderir ou não à previdência complementar de modo a quanto melhor a classe social e o nível de escolaridade, maior é a propensão à aderir à previdência complementar.

Por outro lado os entrevistados E2 e E3 alegaram que a escolaridade não é uma regra e ambos citaram o exemplo dos servidores da UERJ. Há uma boa parte dos servidores com alto grau de escolaridade, como professores que possuem mestrado e até mesmo doutorado e o percentual de adesão deste público alvo é abaixo da média dos outros órgãos, sugerindo que há outros fatores que influenciam na decisão. O entrevistado E8 alega que o mesmo quadro ocorre na União:

“Sabemos de informações de que na União, em algumas universidades, os servidores são orientados pelos sindicatos a não aderirem à Funpresp (previdência complementar da União) porque eles estão como uma ação na justiça contra a previdência complementar”. (E8).

6 ANÁLISE DOS RESULTADOS

6.1 COMO A CRISE AFETA A ADESAO

Atualmente os estados vêm enfrentando crises fiscais e falta de verba para pagar o funcionalismo público em dia, o que afasta os servidores. Para o entrevistado E1, com a crise a desconfiança sobre o governo aumenta ainda mais. Para o entrevistado E7, a crise está afetando negativamente na decisão de aderir pois, para o servidor, há o medo do Estado usar os recursos da previdência complementar para pagar as despesas de folha. Por outro lado o entrevistado E2 não vê interferência da crise na adesão.

“É verdade que o Estado está passando por uma crise que afeta a confiança dos servidores, afinal não tem nem dinheiro para pagar o funcionalismo hoje como terá para pagar a previdência complementar no futuro? Mas isto não é a causa, apenas amplifica o problema de adesão. Os números da adesão não mudaram significativamente depois que veio a crise” (E2).

6.1.1 Como melhorar a confiança

Para Zanini (2007) os níveis de confiança estão fortemente relacionados à percepção de transparência. O entrevistado E8 corrobora com esta posição ao ressaltar a importância dos controles internos, da divulgação das informações, dos atos de gestão e dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, assim como a criação e dilatação dos mecanismos de *accountability*. Para este entrevistado (E8) a questão da confiança é fundamental e para melhorá-la é preciso:

“[...] criar mecanismos de governança e controles internos (...). Não há como evitar 100% o uso de mecanismos heterodoxos, mas é possível construir mecanismos e conceitos internos que pode aumentar a confiança, tal como a participação dos participantes nos conselhos deliberativo e fiscal, sendo o presidente deste último ser participante” (E8).

6.1.2 Principais motivos para adesão

A contraprestação, apesar de não ser pacífica, foi citada cinco vezes como principal motivo para a adesão.

“A coparticipação estatal é a principal razão pela adesão. O fato do brasileiro não ter educação financeira, faz com que ele não consiga enxergar que precisa ter uma previdência complementar e não apenas depender da previdência oficial e nesse caso a contraprestação é o motivador. Se todos tivéssemos essa consciência, não haveria a necessidade” (E2).

Outro fator que apareceu para adesão à previdência complementar é a diversificação de investimento (3 vezes). O entrevistado E8 fez uma síntese dos principais motivos para a adesão e as principais políticas de incentivo à adesão para a previdência complementar:

“A dedução tributária e tabela regressiva no imposto de renda (1), a falta de cobrança dos 11% sobre o valor que exceder o teto do RGPS a título de contribuição, para cada ano a mais que o servidor postergar sua aposentadoria há um aumento considerável no valor de seu benefício (o que não acontece no RPPS) uma vez que há um acúmulo maior de capital e uma redução da expectativa de sobrevida. Fizemos projeções em que o valor percebido é mais de 130% do vencimento do servidor”. (E8)

6.1.3 Principais motivos para não adesão

Em oito das dez entrevistas a educação financeira/previdenciária apareceu como um motivo para a não adesão:

“Há uma falta de cultura previdenciária brasileira, principalmente no serviço público, isso porque até pouco tempo atrás o servidor público tinha garantido um valor muito próximo, algo em torno de 90% da sua última remuneração garantido pela legislação previdenciária”. (E8).

Os outros pontos citados com mais destaque foram, nesta ordem: confiança (6 vezes), falta de informação (6 vezes) e adesão presumida (3 vezes). O Entrevistado E7 apesar de apontar outra ordem de prioridades para os motivos de não adesão, resume os três grandes pontos mais citados: “O principal motivo é a

confiança, seja na instituição ou no governo como um todo. Em segundo lugar a falta de educação financeira e em terceiro a falta de informação” (E7).

Para o entrevistado E9 o brasileiro, além de não pensão no longo prazo, acredita que o Estado sempre foi um provedor. Para ele, mais do que a educação financeira, a cultura colonialista impede o planejamento: “Assim como na colônia, ainda hoje temos muitas pessoas orbitando em volta do Estado. As pessoas não procuram a previdência privada porque na cabeça delas isso é responsabilidade do Estado.” (E8).

7 CONCLUSÃO

Os principais motivos apontados pelos entrevistados para a adesão à previdência complementar são: a contraprestação estatal e a diversificação de investimentos. Com a análise das entrevistas podemos observar que, para a maior parte dos dez entrevistados, não há uma solução única ou uma “panaceia” capaz de resolver a questão da não adesão à previdência complementar, mas sim uma combinação de ações. Para os entrevistados, as duas principais causas da não adesão são: a confiança e a falta de informações, sendo que três entrevistados consideraram esses dois pontos como os mais relevantes.

Analisando as características biográficas através dos dados da RJPREV observa-se que: em relação à faixa etária há uma maior propensão de adesão nos servidores mais jovens, contradizendo estudos de Azevedo (2015) que apontam para uma baixa adesão nos mais jovens. Os servidores com menos de 24 anos têm um percentual de adesão de 70% (setenta por cento), a partir da faixa seguinte, de 24 a 34 anos a taxa de adesão aumenta para 73,8% e fica decrescente com 35,1% de adesão para aqueles que têm entre 35 a 44 anos, 31,8% para os que estão na faixa de 45 a 54 anos e 31,7% para aqueles que têm 55 anos ou mais; no que diz respeito ao gênero, não observamos na RJPREV uma pré-disposição maior de um sexo em relação ao outro; já em relação à remuneração do servidor, apesar das entrevistas apontarem para uma maior propensão à adesão conforme aumentasse a remuneração do servidor, a análise prévia do banco de dados já havia apontado um alto índice de adesão na faixa com menor remuneração (69,5% de adesão para aqueles que recebem até R\$ 7.000,00) enquanto o nível subsequente, aqueles que ganham entre R\$ 7.000,01 e R\$ 10.000,00 a taxa de adesão cai para 35,2% para, a partir de então, se comportar de forma crescente com 55,2% na faixa R\$ 10.000,01 a R\$ 14.000,00 e encontra o seu maior percentual de adesão naqueles que ganham mais de R\$ 14.000,00 com 70,5%. Sugerimos novos estudos com base na remuneração, uma vez que não consideramos outras variáveis nesta análise, para que se possa apontar os motivos pelos quais esta faixa de renda, apesar de ser a menor de todas em remuneração, possui uma taxa de adesão próxima a maior remuneração.

Analisando o local de trabalho do servidor observamos a presença dos sindicatos das categorias influenciando contra a adesão da previdência complementar

Outro fator apontado como fator para a não adesão é a falta de informação. Para atenuar esse problema sugere-se uma convergência entre os responsáveis pela previdência complementar e a área de recursos humanos dos órgãos de origem, principalmente no momento da posse dos novos servidores, uma vez que o servidor não opta pela previdência complementar neste primeiro momento, dificilmente o fará posteriormente. As entrevistas indicam que palestras durante o curso de formação e disponibilização de servidores da previdência complementar para esclarecimento de dúvidas ao longo do curso de formação diminuem o risco de não adesão por falta de informações sobre a previdência complementar. A criação canais de dúvidas como telefone direto, whatsapp, e-mail e outras mídias aumentam a possibilidade de contato e esclarecimento de dúvidas.

A fim de melhorar a informação podemos citar como exemplo a Escola de Educação Financeira criada pelo Rioprevidência. Um espaço onde são dadas palestras e consultorias financeiras para esclarecimento dos servidores e do público em geral acerca da previdência.

Conforme defende Zanini (2007) as transações só ocorrem quando há confiança mútua. Além de controles e mecanismos institucionais de governança que conferem ao servidor certa segurança é preciso criar vínculos de confiança, uma vez que mesmo com estas proteções o risco, apesar de mitigado, não é eliminado, mas por outro lado ele pode ser absorvido pelas relações de confiança. Os níveis de confiança estão fortemente ligados à percepção de transparência, dessa forma, sugere-se para aumentar a confiança desenvolver a governança corporativa e *accountability*. Ações como a certificação da instituição e dos gestores também mitigam os riscos inerentes e aumentam a confiança.

O estudo demonstrou ainda que um ponto capital para o aumento da adesão à previdência complementar é a mudança da forma de entrada de expressa para presumida ou automática. Esta alteração força a educação financeira uma vez que no primeiro vencimento o novo servidor já disponibiliza um valor para sua previdência complementar e o restante é o quanto vai dispor no seu orçamento. Caso a adesão não seja no ato, dificilmente o servidor retira parte do seu valor disponível no orçamento para alocar em um investimento futuro.

A escolaridade não pode ser analisada isoladamente, pois apesar do estudo de Azevedo (2015) apontar para uma maior propensão de adesão quanto maior a escolaridade, temos como exemplo servidores com alto grau de escolaridade (mestrado e doutorado) com baixa adesão na UERJ o que aponta que outros fatores influenciam nesta decisão.

8 RECOMENDAÇÕES

Apesar dos estudos apontarem uma propensão menor de adesão à previdência complementar nas pessoas mais jovens, verificamos na RJPREV um alto percentual de adesão deste público. Recomendamos novos estudos cruzando a informação da idade com outros fatores tais como o cargo do servidor já que algumas carreiras, principalmente relacionadas à segurança pública, possuem alto índice de morte precoce o que pode levar o servidor a se preocupar com a previdência desde cedo.

A remuneração do servidor também não pode ser analisada isoladamente para determinar a adesão do servidor. Os estudos atuais apontam que aqueles que ganham mais tem uma propensão maior, já que quanto maior a remuneração do servidor maior a perda na ocasião do gozo dos benefícios previdenciários enquanto aqueles que ganham menos, próximo ao teto do RGPS, tem uma baixa adesão uma vez que seu ganho marginal é pequeno, seja de aposentadoria ou pensão para ambos os casos. Por outro lado, verificamos um alto índice de adesão na menor faixa de remuneração. Apesar das outras faixas etárias se comportarem de maneira prevista, sugerimos maiores estudos neste grupo de menor remuneração para compreender os motivos que levam este grupo a ter um alto índice de adesão.

Sugerimos também a análise da atuação dos sindicatos em relação à previdência complementar. Há que se pesquisar seu poder de influência no servidor na adesão à previdência complementar.

REFERÊNCIAS

- ABRAPP. **Consolidado Estatístico**. Dezembro, 2015. Disponível em: <http://www.abrapp.org.br/Consolidados/Consolidado%20Estat%C3%ADstico_12_2015.pdf>. Acesso em: 15 Abr. 2016.
- _____. **Relatório de Sustentabilidade dos Fundos de Pensão: Práticas, Riscos e Oportunidades ESG** (*Environmental, Social and Corporate Governance*). 4. ed. 2014. Disponível em: <<http://www.abrapp.org.br/Documentos%20Pblicos/rel2014.pdf>>. Acesso em: 15 Abr. 2016.
- ADIZES, Ichak. **Gerenciando Mudanças: o poder da confiança e do respeito mútuos**. São Paulo. Livraria Pioneira Editora, 1993.
- AMARAL, F; GIAMBIAGI, F; CAETANO, M. **O fundo previdenciário dos servidores da união: resultados atuariais**. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 43, nº 1, 2013.
- ANDRADE, C. **Sete estados já instituíram a previdência complementar para o funcionalismo**. Mar. 2014. Disponível em: <<http://blog.previdencia.gov.br/?p=9545>>. Acesso em: 27 Ago. 2014.
- AZEVEDO. Rakel. Soluções criativas de baixo custo para Educação Financeira e Previdenciária. In: Congresso Brasileiro dos Fundos de Pensão. Brasília, Outubro, 2015.
- AZEVEDO, Reinaldo. O PT pintou e bordou nos fundos de pensão de estatais, e o rombo passa de R\$ 44 bilhões. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/reinaldo/geral/o-pt-pintou-e-bordou-nos-fundos-de-pensao-de-estatais-e-o-rombo-passa-de-r-44-bilhoes/>. Acesso em: 23 Fev. 2016.
- BARROSO, L. Reforma da previdência: Erros e privilégios. **Revista Eletrônica sobre a reforma do Estado**. Número 20. Dez. 2010. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com/revista/rere-20-dezembro-2009-luis-roberto-barroso.pdf>>. Acesso em: 04 Dez. 2014.
- BASTOS, Antônio. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. RAE – **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 33(3):52-64, Mai/Jun., 1993.

BAZERMAN, Max H. **Processo Decisório**: para cursos de administração, economia e MBAs. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda, 2014.

BELTRÃO, Kaizô Iwakami et al. **Análise da estrutura da previdência privada brasileira**: evolução do aparato legal. 2004. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2205/1/TD_1043.pdf>. Acesso em: 01 Ago. 2015.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Comportamento organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2010.

BEUREN, Ilse Maria. Conceituação e contabilização do custo de oportunidade. **Caderno de Estudos**, nº 8, p. 01-12, 1993.

BORGES, Alice. O controle jurisdicional da administração pública. **Revista de Direito Administrativo**, v. 192, p. 49-60, 1993.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Portaria MPS nº 403/2008**. Dispõe sobre as normas aplicáveis às avaliações e reavaliações atuariais dos Regimes Próprios de Previdência Social - RPPS da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, define parâmetros para a segregação da massa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/arquivos/office/1_130123-155051-623.pdf>. Acesso em: 03 Out. 2014.

CAETANO, M. **Reformas administrativas para minorar o peso fiscal da previdência social**. Brasília: Ipea. Set. 2006. Texto para Discussão n. 1219. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4799>. Acesso em: 11 Jun. 2014.

_____. **Previdência Social no Brasil**: debates e desafios. Brasília: Ipea, 2008.

_____. **Instrumentos de Controle da Despesa com Pessoal Inativo e Pensionista de Estados, Municípios e do Distrito Federal**. Brasília: Ipea, 2010. Texto para Discussão nº 1502. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=5058>. Acesso em: 11 Jun. 2014.

_____. **Reformas infraconstitucionais nas previdências privada e pública:** possibilidades e limites. Brasil: a nova agenda social. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

CAIXA. **Soluções para Regimes Próprios de Previdência Social:** avaliação atuarial, Estado do Rio de Janeiro. Brasília, março. 2016.

CALAZANS, Fernando F. et al. **A importância da entidade gestora única nos regimes próprios de previdência social:** o caso dos estados membros da federação. Brasília: ESAF, nov. 2011. (Texto para discussão, nº 17). Disponível em: <http://www.esaf.fazenda.gov.br/a_esaf/biblioteca/textos-para-dissertacao/arquivo.2013-04-17.1616666768>. Acesso em: 04 Jul. 2014.

_____. A importância da unidade gestora nos regimes próprios de previdência social: análise da situação dos estados e do Distrito Federal. **Revista de Administração Pública**, v. 47, nº 2, p. 275-304, 2013.

CASTRO, Elaine. A previdência complementar como alternativa para a cobertura previdenciária dos membros e servidores públicos. **In:** Congresso Brasileiro dos Fundos De Pensão. Brasília, Outubro, 2015.

CASTRO JÚNIOR, Francisco HF; FAMÁ, Rubens. As novas finanças e a teoria comportamental no contexto da tomada de decisão sobre investimentos. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 9, nº 2, p. 25-35, 2002.

CONRAD, James. Promovendo o Futuro – Resultados Qualitativos **In:** Congresso Brasileiro dos Fundos De Pensão. Brasília, Outubro, 2015.

CRESWELL, J. W. **Research Design:** Qualitative, Quantitative and Mixed Method Approaches. Thousand Oaks: Sage, 2002.

FARIELLO, Danilo. IGLESIAS, Simone. Crise Fiscal: Uma fatura de R\$ 1,65 bi. **O Globo**, Rio de Janeiro, 09 mai. 2016. Caderno de Economia, p.17.

FELIX, C. et al. **Uma contribuição à análise de fatores que influenciam o equilíbrio do Sistema Previdenciário.** Pensar Contábil, v. 10, nº 39, art. 3, p. 1-8, 2008.

FUNPRESP. **Cartilha de previdência complementar do professor**. 2014.

Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/portal/wp-content/uploads/2014/04/Cartilha_Funpresp_Previdencia_complementar_do_Professor_rgb.pdf>. Acesso em: 13 Abr. 2016.

FONTES FILHO, Joaquim Rubens. **Estudo da validade de generalização das práticas de governança corporativa ao ambiente dos fundos de pensão: uma análise segundo as teorias da agência e institucional**. 2004. Tese [Doutorado em Administração] – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.

FUKUYAMA, F. **Confiança: as virtudes sociais e a criação da prosperidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1996.

GIAMBIAGI, F.; ALÉM, A. **A Despesa Previdenciária no Brasil: evolução, diagnóstico e perspectivas**. TD. Rio de Janeiro: BNDES, 1997.

GIAMBIAGI, F; et al. **Diagnóstico da previdência social no Brasil: o que foi feito e o que falta reformar?** Rio de Janeiro, Out. 2004. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11058/1915>>. Acesso em: 04 Dez. 2014.

GIAMBIAGI, F.; TAFNER, P. **Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas**. Brasília: Ipea, 2007.

_____. **Demografia, a ameaça invisível: O dilema previdenciário que o Brasil se recusa a encarar**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

GILL, P.; STEWART, K.; TREASURE, E.; CHADWICK, B. **Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups**. British Dental Journal, v. 204, nº 6, p. 291-295, 2008.

GONZAGA, Rafael Dias. Um Estudo de Caso para Previdência Privada Complementar. **Revista de Finanças Aplicadas**, v. 1, p. 20, 2012.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. Impetus, 2011.

INGLEHART, Ronald. **Trust, Well-Being and Democracy**, in M. Warren (org.), Democracy and Trust. Cambridge, Cambridge University Press, p. 88-120. 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Governança Corporativa**. Disponível em: < <http://www.ibgc.org.br/inter.php?id=18161>>. Acesso em: 21 Fev. 2016.

JENSEN M. e MECKLING, W. Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, and ownership structure. **In:** Journal os Financial Economics. 1976. p. 305-360.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional:** criando uma vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2006.

JÚNIOR, João Feres; EISENBERG, José. Dormindo com o inimigo: uma crítica ao conceito de confiança. **Revista Dados**, v. 49, nº 3, 2006.

MARQUES, R. et al. **Previdência social brasileira:** um balanço da reforma. São Paulo em Perspectiva, v. 17, nº 1, mar. 2003.

MEDAUAR, Odete. Controles internos da administração pública. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, v. 84, nº 84-85, p. 39-55, 1990. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67131> . Acesso em: 12 Fev. 2016.

MIGNONAC, K., HERRBACH O. Linking work events, affective states, and attitudes: an empirical study of managers' emotions. **Journal of Business and Psychology**, v. 19, nº 2, p. 221-240, 2004.

MITCHELL, Olivia S. Implications of the Financial Crisis for Long Run Retirement Security. **Pension Research Council WP**, v. 2, 2010. Disponível em: http://www.apep.org/cgi-bin/textos_view.cgi?cmd=txt_ingl_show&id=7. Acesso em: 16 Fev. 2016.

MOZZICAFREDDO, Juan. A responsabilidade e a cidadania na Administração Pública. **Sociologia, problemas e práticas**, nº 40, p. 9-22, 2002. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S087365292002000300002&script=sci_artt ext &lng=en. Acesso em: 16 Fev. 2016.

NAJBERG, S; IKEDA, M. **Previdência no Brasil:** desafios e limites. A economia brasileira nos anos, v. 90, nº 1, p. 261-290, 1999. Disponível em: http://www.bndespar.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/livro/eco90_08.pdf . Acesso em: 09 Dez.14.

OLIVEIRA, F; et al. **Reforma da previdência**. Rio de Janeiro, Ago. 1997. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11058/2274> . Acesso em: 04 Dez. 2014.

PAIXÃO, Leonardo André; PINHEIRO, Ricardo Pena; CHEDEAK, José Carlos Sampaio. Regulação dos investimentos nos fundos de pensão: evolução histórica, tendências recentes e desafios regulatórios. **Revista da Previdência**, nº 3, 2005.

PAIXÃO, L. **A Previdência Complementar Fechada**: uma visão geral. São Paulo/Curitiba: Associação Paulista do Ministério Público/Associação Paranaense do Ministério Público, 2007. Disponível em: <http://www.previc.gov.br/central-de-conteudos/publicacoes/artigos/2007/a-previdencia-complementar-fechada-uma-visao-geral.pdf>. Acesso em: 01 Abr. 2016.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 47, nº 1, p. 07-40, 2015.

PREVIC. **Previc divulga resultados do Sistema de Previdência Complementar em 2015**. Março de 2016. Disponível em: <<http://www.previc.gov.br/noticias/previc-divulga-resultados-do-sistema-de-previdencia-complementar-em-2015>> Acesso em: 15 Maio 2016.

_____. **Estatística Trimestral – Dezembro de 2015**. Disponível em: <<http://www.previc.gov.br/central-de-conteudos/informe-estatistico/informes-de-2015>>. Acesso em: 15 Maio 2016.

_____. **Relatório de Atividades 2013**. Disponível em: <http://www.previc.gov.br/central-de-conteudos/pasta-1/relatorio-de-2013.pdf/view>>. Acesso em: 15 Maio 2016.

RIO DE JANEIRO, **Lei 3.189 de 22 de fevereiro de 1999**. Institui o Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro - RIOPREVIDÊNCIA e dá outras providências. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/contlei.nsf/f25edae7e64db53b032564fe005262ef/f1051b4b5f2b485f0325680900665684?OpenDocument&Highlight=0,3189> . Acesso em: 01 Out. 2014.

_____. **Lei 6.338 de 06 de novembro de 2012**. Dispõe sobre o plano de custeio do déficit atuarial do Regime Próprio De Previdência Social Do Rio de Janeiro – RPPS/RJ, altera a lei nº 3.189, de 22 de fevereiro de 1999 e dá outras providências.

RJPREV. **Previdência Complementar**. Rio de Janeiro, RJ. 2016. CD-ROM.

ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo. Editora Pearson, 2011.

SPC BRASIL. **41% dos brasileiros que compram por impulso estão inadimplentes**. 2015. Disponível em: <https://www.spcbrasil.org.br/pesquisas/pesquisa/970>. Acesso em: 10 Jun. 2016.

STAKE, R. E. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. Porto Alegre: Penso, 2011.

TAMAYO, Alvaro; GONDIM, Maria das Graças Catunda. Escala de valores organizacionais. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 31, nº 2, 1996.

THIRY-CHERQUES, H. R. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. **Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, nº 3, p. 20-27, 2009.

WAGNER III, J. A. HOLLENBECK, J. R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ZANINI, Marco Tulio. **Confiança: o principal ativo intangível de uma empresa**. 5. ed. São Paulo: Elsevier, 2007.

APÊNDICE A _ ROTEIRO PARA AS ENTEVISTAS

Local de Trabalho

- 1) Qual o grau de influência para adesão à previdência complementar dos colegas dos servidores, do seu RH e do seu gestor? O ambiente de trabalho do servidor (percepção do ambiente de trabalho como um todo) influencia positivamente na decisão de aderir à previdência complementar?
- 2) Quais as principais políticas de incentivos no seu local de trabalho para adesão à previdência complementar? O que pode ser melhorado?

Atitude

- 1) Quais os princípios que orientam a adesão à previdência complementar de servidores públicos? Há falta de informações sobre previdência complementar?
- 2) Como os servidores percebem o Regime Próprio e o Regime Complementar? O regime próprio é suficiente para garantir a aposentadoria do servidor?
- 3) Que atitudes e alternativas o servidor toma em relação à sua percepção da previdência complementar?

Educação Financeira

- 1) Em que medida a educação financeira influencia na decisão de aderir à previdência complementar?

Confiança

- 1) A crise econômica/política afasta os servidores da previdência pública fechada?
- 2) Como a confiança na instituição é construída na “cabeça” dos servidores?
- 3) Problemas na relação com o Estado pode prejudicar a confiança na instituição?

O que pode ser feito para melhorar a adesão?

APÊNDICE B _ CURRÍCULO DOS ENTEVISTADOS

✓ Halan Harlens Pacheco de Moraes

Acumula as funções de Presidente e Diretor de Seguridade da RJPREV. É servidor público da carreira de Especialista em Previdência Social e com experiência de mais de dezessete anos em Previdência Complementar. É graduado em Matemática pela UFRJ. Possui especialização em Análise, Projetos e Gerência de Sistemas pela PUC/RJ, MBA em Previdência Complementar pelo Instituto de Desenvolvimento e Estudos Aplicados a Seguridade – IDEAS e especialização em Engenharia de Produção com ênfase em Previdência Complementar pela COPPE/UFRJ. Foi Diretor de Seguridade e Assessor da Diretoria Administrativa e Financeira do Fundo de Pensão dos servidores da Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz. Gerenciou a área de seguridade do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – Rioprevidência e participou da elaboração do projeto de criação da Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro.

✓ Marcelo Fresteiro Dias Ferreira

Acumula as funções de Diretor de Administração e Diretor de Investimentos da RJPREV. É servidor público da carreira de Especialista em Previdência Social. É graduado em Matemática pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM. Possui especialização em Gestão Empresarial pela Universidade Veiga de Almeida – UVA e MBA em Finanças pelo Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais – IBMEC. Foi Gerente de Controle e Registro da Diretoria de Investimentos do Fundo Único de Previdência Social do Estado do Rio de Janeiro – Rioprevidência.

✓ **Cláudia Uchôa Cavalcante**

Secretária de Planejamento do Estado do Rio de Janeiro. Graduada em Psicologia pela PUC/RJ, mestre em Administração Pública pela FGV/RJ com especialização em Gestão Pública pela Universidade Cândido Mendes. Já assumiu cargos como Secretária Municipal de Fazenda e Planejamento de Duque de Caxias, Chefe de Gabinete da Presidência da AGETRANSP, Chefe de Gabinete da Secretaria de Estado de Controle Geral, SECG, Coordenadora da Superintendência de Programação e Acompanhamento Orçamentário da Despesa de Pessoal da Secretaria de Planejamento e Gestão, SEPLAG/RJ. Atuou ainda como Assessora de Gabinete Civil do Estado do Rio de Janeiro, GCERJ e Coordenadora da Coordenadoria Estadual de Desenvolvimento Social.

✓ **Gustavo de Oliveira Barbosa**

Diretor Presidente do Rioprevidência, Conselheiro do Conselho Deliberativo da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro – RJPREV, Conselheiro do Conselho Nacional dos Dirigentes dos Regimes Próprios de Previdência Social – CONAPREV –, graduado pelas Ciências Contábeis pela UNICEUB com pós-graduação em Gestão Executiva de Fundos de Pensão – ICATU/DF. Possui Certificação Profissional da ANBID CPA-20.

✓ **Reges Moisés dos Santos**

Diretor de Seguridade do Rioprevidência, graduado em Direito pela UERJ com Pós-Graduação em Direito Previdenciário pela Gama Filho/IBPC. Possui certificação Profissional ANBID CPA-10. Foi Consultor Externo do Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM) e Gerente de Controle e Registro do Rioprevidência.

✓ **Cristina Soares Alves de Souza**

Gerente de Atendimento do Rioprevidência. Graduada em Pedagogia pela Universidade Santa Úrsula com MBA em Administração pela FAAP. Foi Gerente Geral de Agência da Caixa Econômica Federal.

✓ **Carla Moreira Marques**

Coordenadora de Atendimento do Rioprevidência, graduada em Direito pela Universidade Estácio de Sá. Possui mestrado em Administração Pública e Governo pela FGV/RJ. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Administração de Pessoal e Planejamento.

✓ **Flávio Câmara Carneiro**

Assessor Jurídico da Diretoria Jurídica do Rioprevidência, Conselheiro Titular do Conselho Deliberativo da Fundação de Previdência Complementar do Estado do Rio de Janeiro – RJPREV, graduado em Direito pela UERJ, com Mestrado (LL.M) pela University of California - Davis School of Law, Especialização em Direito Internacional pela University of California Berkeley e em Direito Societário e Mercado de Capitais pela Fundação Getúlio Vargas. Possui certificação Profissional ANBIMA CPA-10.

✓ **Rodrigo Ribeiro da Luz**

Coordenador de Atuária do Rioprevidência. Economista graduado pela Universidade de São Paulo - USP, com mestrado em Economia Aplicada na mesma instituição. Após mais de dez anos atuando em finanças na iniciativa privada, iniciou sua carreira na Administração Pública como economista da

Companhia do Metropolitano São Paulo – Metrô. É especialista em previdência social no Rioprevidência.

✓ **Roberto Antônio Pereira Otsuka**

Assistente previdenciário e supervisor de núcleo da gerência de benefícios do Rioprevidência graduado em Ciências Atuariais. É membro titular do Conselho Fiscal da RJPREV, certificado pelo ICSS. Foi Chefe de Núcleo de Revisão de Pensão e Coordenador de Atuária. Foi Analista de Atuária e Estatística da PREVIRB - Fundação de Previdência dos Servidores do IRB – e Auxiliar-Técnico da PREVI – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil.