



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE  
CURSO DE BACHARELADO EM CIÊNCIAS ATUARIAIS**

**RONALDO PEREIRA MARTINS**

**INVESTIMENTOS PARA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM SERVIDORES  
PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

**JOÃO PESSOA**

**2020**

**RONALDO PEREIRA MARTINS**

**INVESTIMENTOS PARA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM SERVIDORES  
PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Ciências Atuariais, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Atuariais.

Orientadora: Profa. Ma. Ionara Stéfani Viana de Oliveira.

**JOÃO PESSOA**

**2020**



**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M386i Martins, Ronaldo Pereira.

INVESTIMENTOS PARA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM  
SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
/ Ronaldo Pereira Martins. - João Pessoa, 2020.  
62f. : il.

Orientação: Profa: Ma Ionara Stéfani Viana de Oliveira  
Oliveira.

Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Aposentadoria. Previdência social. Investimentos. I.  
Oliveira, Profa: Ma Ionara Stéfani Viana de Oliveira.  
II. Título.

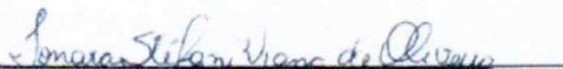
UFPB/CCSA

RONALDO PEREIRA MARTINS

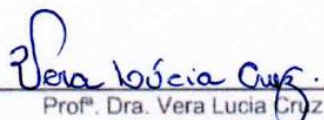
INVESTIMENTOS PARA APOSENTADORIA: UM ESTUDO COM SERVIDORES  
PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

Monografia apresentada à Coordenação do Curso de Ciências Atuariais, da  
Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel em Ciências Atuariais, sendo a mesma considerada APROVADA.

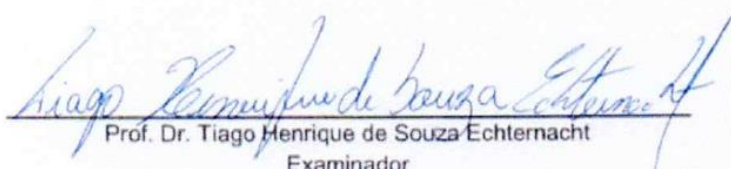
BANCA EXAMINADORA



Profa. Ma. Ionara Stéfani Viana de Oliveira.  
Orientadora



Prof.ª. Dra. Vera Lucia Cruz  
Examinadora



Prof. Dr. Tiago Henrique de Souza Echernacht  
Examinador

JOÃO PESSOA  
2020

## **AGRADECIMENTOS**

Nesse momento de alegrias e conquistas, agradeço primeiramente a Deus, que esteve sempre presente me guiando e me mantendo firme rumo aos meus sonhos, sem Ele não chegaria até aqui.

A minha família o reconhecimento de sempre, percebi em vocês o incentivo à busca incessante pelo conhecimento. A minha Mãe Maria José Pereira Martins, que apesar de tão distante todos esses sete anos de graduação se fizeram tão presentes e tão ativos em minha vida. A todos os meus irmãos: Verônica Pereira Martins, Vanusa Pereira Martins, Zeferino Pereira Martins, João Paulo Pereira Martins, Roberto Carlos Pereira Martins e Nathanielsom Pereira Martins. E aos meus irmãos falecidos Fábio Júnior Pereira Martins e Daniel Carlos Pereira Martins e também ao meu falecido pai Aluísio da Conceição. E em especial aos meus filhos Henrique Martins Silva e Pedro Henrique de Andrade Pereira. Minha trajetória se tornou mais fácil com vocês ao meu lado, estando presentes nos momentos de frustrações e de glórias, fazendo com que enxergássemos as possibilidades de um mundo novo e melhor.

Um agradecimento especial ao Setor de Gestão de Pessoas do CSSA/UFPB, por ter passado o quantitativo de servidores do referido centro e também por terem me ajudado ao envio do questionário on-line e via e-mail para todos os servidores do referido centro, para a obtenção das respostas, conseguindo o levantamento de dados essenciais para a conclusão da pesquisa.

À Nádia Rodrigues e Léa Adriana Funcionárias do CCSA/UFPB pelo total apoio e boa vontade no fornecimento das informações necessárias para a conclusão deste trabalho.

A Professora Ma. Ionara Stéfani Viana de Oliveira por sua paciência, orientação e total auxílio no decorrer da elaboração deste trabalho.

Aos meus grandes amigos de Fé durante toda a minha caminhada: Lucas Falcheti, Joseilson Ramos, Zezito Marcelino, Fabio Marsicano, Ericles Mateus, Cristina Torres, Ailson Alves, Paula Torres, João Afonso, Allyson Marques, Flávio Freitas, Marcelo Diniz, Marcos Anselmo, Odair Oliveira e os demais amigos. E em especial a minha Tia Mônica e a todos os que fazem parte da UFPB que

contribuíram de forma direta e indiretamente. E aos colegas de curso pelo grande intercâmbio de ideias e pela ótima convivência durante esse período de graduação.

Aos meus padrinhos Madrinha Divanilda Alves e Antônio Eufrásio e Maria Daguia Alves. Ao Alyson Alves meu compadre pelo total apoio, paciência e incentivo durante todos esses anos de convivência. A todos os professores que tive a oportunidade de adquirir conhecimentos e aos colegas de Graduação pela atenção e companheirismos ao longo do curso. Por fim, meus sinceros agradecimentos a todos que me ajudaram na construção desse trabalho.

Obrigado!

## RESUMO

Este trabalho tem como objetivo Identificar as formas de investimento financeiro, para o período de inatividade, por meio de aposentadoria complementar e/ou fundos de investimento dos servidores públicos federais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal e Paraíba (UFPB). Embasou-se o estudo com alguns documentos oficiais (BRASIL, 1988; SECRETARIA DO TESOUREIRO DIRETO, 2018; MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA, 2020), bem como outros autores (BLUME, 2016; CAMARANO, 2016; CASTRO, 2018). Como procedimento metodológico optou-se por um estudo quantitativo, do tipo exploratório, no qual realizou-se um estudo de campo com servidores do CCSA da UFPB. A pesquisa contou com a aplicação de um questionário com 23 perguntas de múltipla escolha, divididas em quatro itens: Caracterização do entrevistado; Utilização de Previdência Complementar; Utilização de Fundos de Investimento; Perspectivas Relacionadas à aposentadoria. O questionário foi formulado na plataforma *google forms*, sendo aplicado via internet, ao todo 53 servidores do referido centro, o que correspondeu a 16,36% do universo da pesquisa. Como principais resultados obteve-se: 58,5% dos respondentes eram do sexo masculino e 41,5% feminino; 69,8% docentes e 30,2% técnicos administrativos; ampla maioria possuía renda familiar acima dos 5 SM, cerca de 75,5%; apenas 20,8% se utilizavam de previdência complementar; 32,1% alegaram investir em fundos para aumento de rentabilidade; E, 88, 7% disseram se preocupar com sua renda pós laboral. Concluiu-se, ao final do estudo, que a maior parte dos servidores não investem financeiramente, nem em aposentadorias complementares, tão pouco em outros fundos, no entanto, as reformas na Previdência Social geram uma preocupação, considerando as perspectivas futuras, ou seja, há uma necessidade, segundo opinião dos entrevistados, de se realizar outros tipos de investimentos.

**Palavras- chave:** Aposentadoria. Previdência social. Investimentos



## **ABSTRACT**

This work aims to identify the forms of financial investment, for the period of inactivity, through complementary retirement and / or investment funds of federal civil servants of the Center for Applied Social Sciences (CCSA), of the Universidade Federal da Paraíba (UFPB ). The study was based on some official documents (BRASIL, 1988; SECRETARIA DO TESOURO DIRETO, 2018; MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA, 2020) as well as other authors (BLUME, 2016; CAMARANO, 2016; CASTRO, 2018). As a methodological procedure, a quantitative study, of the exploratory type, was chosen, in which a field study was carried out with CCSA servers from UFPB. The survey included the application of a questionnaire with 23 multiple choice questions, divided into four items: Characterization of the interviewee; Use of Supplementary Pension Plans; Use of Investment Funds; Perspectives Related to Retirement. The questionnaire was formulated on the google forms platform, being applied via internet to a total of 53 servers from the referred center, which corresponded to 16.36% of the research universe. The main results were: 58.5% of respondents were male and 41.5% female; 69.8% teachers and 30.2% administrative technicians; the vast majority had a family income above 5 MW, about 75.5%; only 20.8% used supplementary pensions; 32.1% claimed to invest in funds to increase profitability; And, 88.7% said they were concerned about their post-employment income. It was concluded, at the end of the study, that most civil servants do not invest financially, nor in complementary pensions, nor in other funds, however, the reforms in Social Security generate a concern, considering the future perspectives, that is, there is a need, according to the interviewees' opinion, to make other types of investments.

**Keywords:** Retirement. Social Security. Investments.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tempo de Contribuição na Previdência Social.....	33
Gráfico 2: Tempo de contribuição no serviço federal.....	33
Gráfico 3: Possui Previdência Complementar.....	34
Gráfico 4: Possui estratégia de aumento de rentabilidade financeira através de fundos de investimento.....	36
Gráfico 5: Tempo que investe em fundos.....	36
Gráfico 6: se preocupa com sua renda após serviço laboral.....	37
Gráfico 7: Considera importante realizar investimentos para além da previdência social.....	37
Gráfico 8: Considera que a nova reforma da previdência a ser implementada cria uma necessidade de garantir outros fundos para além da aposentadoria?.....	38
Gráfico 9: Considera, após implementação da nova reforma da previdência, investir em outros fundos para além da aposentadoria.....	39

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Caracterização do Perfil dos respondentes.....	34
--	----

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Ilustração da pesquisa.....	27
---------------------------------------	----

## LISTA DE QUADROS

Quadro1: Justificativas.....	42
------------------------------	----

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

BNDES- Banco Nacional do Desenvolvimento

CCSA- Centro de Ciências Sociais Aplicadas

CGPC-Conselho de Gestão da Previdência Complementar

CF- Constituição Federal

EFPC-Entidades Fechadas de Previdências Complementar

EAPC- Entidades Abertas de Previdência Complementar

FUNPRESP- Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público

INSS- Instituto Nacional do Seguro Social

ONU- Organização das Nações Unidas

RPPS- Regime Próprio de Previdência Social

RGPS- Regime Geral de Previdência Social

RPC- Regime de Previdência Complementar

UFPB- Universidade Federal da Paraíba

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	11
<b>1.1 Objetivo Geral:</b>	13
<b>1.2 Objetivos específicos:</b>	13
<b>1.3 Justificativa</b>	14
<b>1.5 Estrutura do trabalho</b>	15
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	16
<b>2.1 Previdência Social</b>	16
2.1.1 Sistema previdenciário brasileiro	17
<b>2.2 Previdência Complementar</b>	18
2.2.1 Previdência complementar como tipo de Investimento para o servidor público: a Funpresp	21
2.2.2 Outros tipos de fundos de investimentos	23
2.2.2.1 Tesouro direto	24
2.2.2.2 Fundos de ações-bolsas de valores	25
2.2.2.3 Fundos de curto prazo	25
2.2.2.4 Fundos de renda fixa	25
2.2.2.5 Fundos imobiliários	26
2.2.2.6 Fundos multimercados	26
2.2.2.7 Fundos cambiais	26
2.2.2.8 Fundos internacionais	26
<b>2.3 Os Servidores públicos federais</b>	27
<b>3 METODOLOGIA</b>	29
<b>3.2 População e amostra</b>	30
<b>3.3 Campo empírico</b>	31
<b>3.4 Instrumento de coleta de dados</b>	31
<b>3.5 Análise de dados</b>	32
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	33
<b>4.1 A Pesquisa de campo</b>	33
4.1.1 Caracterização dos entrevistados	33
4.1.2 Utilização de Previdência Complementar	37
4.1.3 Utilização de Fundos de Investimento	39
4.1.4 Perspectivas relacionadas à aposentadoria	40
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	45
<b>REFERÊNCIAS</b>	47
<b>APÊNDICE</b>	52





## 1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988, dispõe no seu art. 194 acerca da Seguridade Social, definindo como “um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos da sociedade, destinados a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” (BRASIL, 1988, p.60). Apreende-se, desse conceito utilizado no texto constitucional, que a previdência social é apenas uma das três ações que abarcam a seguridade social no país.

Assim, a seguridade social se constitui como o conjunto de tais políticas sociais promovidas pelo Estado “cuja principal característica é de expressar o esforço de garantia universal da prestação de benefícios e serviços de proteção social” (DELGADO, *et.al*, 2009, p. 21).

A política previdenciária brasileira, adotada no início do século XX até a Constituição de 1988, foi inspirada no modelo alemão criado por Bismark ainda em meados do século XIX, este modelo de seguro social possuía uma base de financiamento mais restrita que foi ampliada com o conceito de seguridade social trazido pela Constituição de 1988. As mudanças no conceito de seguridade social se deram no âmbito das reformas sociais ocorridas em países como a Inglaterra, tendo contribuído para inserção da Seguridade Social como um dos direitos fundamentais na Carta de Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1948 (DELGADO, *et.al*, 2019).

A Constituição Federal (CF) de 1988 aliou o princípio contributivo com o princípio da universalidade não contributiva, ampliando o antigo conceito de seguro social que restringia o financiamento às contribuições sociais. Segundo Delgado *et.al* (2009), no contexto econômico e social do Brasil naquele momento, o alargamento do conceito teve um significado importante para o crescimento e desenvolvimento do país e o alcance da cidadania.

Após a CF/1988 a organização da previdência social foi formalizada e regida através da Lei nº 8.213/91 que dispõe sobre o Regime Geral de Previdência Social (RGPS), tratando dos trabalhadores regidos pela CLT, enquanto que o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) foi implementado pela Lei nº 9.717/98, tratando dos servidores públicos titulares de cargos efetivos.

Tais regimes de previdência estabelecem um teto para arrecadação de valores referentes à contribuição previdenciária, nesse sentido, o teto indica o valor a ser recolhido de acordo com o salário do contribuinte (PREVIDÊNCIA, 2019), que, no ano de 2020, corresponde a quantia de R\$ 6.101,06. Este teto previdenciário foi aplicado por força da Lei nº 12.618/12, com vigência a partir de 2013, para os servidores públicos federais no seu regime de previdência próprio, tendo sido criado pela mesma lei o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais.

Na última década, tendo em vista o aumento das despesas previdenciárias ao longo do tempo e o envelhecimento da população, intensificaram-se as discussões promovidas pelo Estado em torno de uma reforma da previdência social. Este projeto foi iniciado de fato no ano de 2016, foi denominado de “Nova Previdência”, tendo sido a Emenda Constitucional nº 103 promulgada em 12 de novembro de 2019, encontrando-se em vigor as novas regras, assim como as regras de transição, desde janeiro de 2020 (INSS, 2020).

Tal reforma se mostrou imperativa tendo em vista a necessidade de se respeitar o teto de gastos públicos, instituído em 2016, como meio de se retomar o crescimento econômico no país, equilibrando a balança fiscal e os gastos com a despesa previdenciária (BNDES, 2018).

Diante desse contexto, a busca por mais de uma aposentadoria se constitui como alternativa, principalmente para os que possuem valores salariais superiores ao teto estabelecido pelos regimes previdenciários, sendo esta reconhecida como previdência complementar. Regulamentada pela Lei Complementar nº 109/2001, a previdência complementar está estruturada sob dois pilares, que são as entidades abertas, com fins lucrativos, que operam planos individuais e coletivos, e as entidades fechadas, sem fins lucrativos, que operam, somente, planos coletivos decorrentes de vínculo empregatício patrocinados ou associativos, chamados instituidores (PREVIDÊNCIA, 2019).

De acordo com dados atualizados do documento governamental que trata da tabela de remuneração dos servidores públicos federais, pode-se constatar que a maior parte dos servidores chegam a aposentadoria com salários bem acima do teto previdenciário (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2019).

Considerando o teto de contribuição previdenciária, parte-se do pressuposto de que muitos servidores procuram aderir ao serviço de previdência complementar

com o objetivo de manter um padrão de vida relacionado a seus vencimentos no momento da aposentadoria, tendo em vista que a diminuição nos proventos pode causar uma grande desestabilização do orçamento pessoal com relação a diferença salarial.

Atualmente, os servidores públicos federais possuem a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe, que foi criada pelo Decreto nº 7.808/2012 e oferece os serviços de planos de benefício previdenciários complementares. Além disso, há outros investimentos que são ofertados tanto pela Funpresp-Exe como por outras entidades, a saber: investimentos no Tesouro direto; Fundos de ações-bolsa de valores; Fundos de Curto Prazo; Fundos de renda fixa; Fundos Imobiliários; Fundos Multimercado; Fundos Cambiais; e Fundos Internacionais. Estes tipos de investimentos são oferecidos pela Funpresp como opções aos servidores públicos federais de possíveis complementos para suas aposentadorias, que vão além do regime de previdência social próprio.

Tomando como referência o cenário apresentado, questiona-se: **De que maneira os servidores públicos federais investem financeiramente para o período de inatividade, por meio da aposentadoria complementar e/ou fundos de investimento, para além do regime próprio de previdência social?** Na busca de responder tal problemática elenca-se os seguintes objetivos:

### **1.1 Objetivo Geral:**

Identificar as formas de investimento financeiro, para o período de inatividade, por meio de aposentadoria complementar e/ou fundos de investimento dos servidores públicos federais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal e Paraíba (UFPB).

### **1.2 Objetivos específicos:**

- Averiguar as contribuições dos servidores públicos federais do CCSA/UFPB em previdências complementares;

- ❑ Verificar as contribuições dos servidores públicos federais do CCSA/UFPB no que se refere a utilização de fundos de investimento para aumento de rentabilidade, com vista à aposentadoria;
- ❑ Analisar as possibilidades de complemento de aposentadoria através das perspectivas dos servidores públicos aos investimentos, para além do regime de previdência social, considerando suas perspectivas à aposentadoria.

### 1.3 Justificativa

O envelhecimento da população brasileira é uma problemática que tem se tornado uma pauta crescente, nos últimos anos, em diversos âmbitos: econômico, político e cultural<sup>1</sup>. Tal questão se dá ao fato de que já é uma realidade que o Brasil está caminhando para se tornar um país envelhecido. Um estudo do IBGE (2016) sobre as condições de vida da população brasileira aponta para o envelhecimento demográfico da população, no estudo constatou-se que a participação de idosos tem apresentado uma crescente, enquanto que as demais faixas etárias tem diminuído. O estudo demonstra ainda que o Brasil tem se aproximado, desde o ano 2010, das projeções de países desenvolvidos, ou seja, o Brasil está se tornando um país com alto índice de população idosa.

Sob o discurso do envelhecimento da população, o debate sobre a previdência social ganhou ênfase, uma vez que alega-se que tal envelhecimento, juntamente com a estagnação do Produto Interno Bruto- PIB do país acarretaria no colapso do sistema previdenciário brasileiro. Nesse viés, o aumento da idade mínima para aposentadoria, como também, o estabelecimento de um teto para aposentados tornou-se uma pauta crescente nas reformas instituídas desde o ano de 2013, sendo a mais recente promulgada através da Emenda Constitucional nº 103 promulgada em 12 de novembro de 2019 (INSS, 2019).

Parte-se do pressuposto de que o cenário apresentado traz incertezas, por parte dos trabalhadores, com relação a sua aposentadoria, devido ao aumento da idade mínima, tempo de contribuição, e para aqueles que ganham acima do teto previdenciário, uma perda salarial significativa.

---

<sup>1</sup> **Brasil: os desafios de um país que deixou de ser jovem:** Nova realidade social demanda melhor planejamento saúde. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/letra-de-medico/brasil-os-desafios-de-um-pais-que-deixou-de-ser-jovem/>> Acesso: 01/10/2019.

Segundo Kertzman (2020, p. 27)“a principal alteração da reforma da Previdência Social foi a elevação da idade mínima para a aposentadoria no Regime Próprio de Previdência Social”, o que pode gerar incertezas no processo de aposentadoria da nova previdência, instigando aos servidores em atividade, buscar alternativas que andem junto com o período laboral, para que não haja perda financeira.

Desse modo, surge o interesse em investigar se estas incertezas geram uma necessidade no trabalhador em pensar a sua seguridade social para além da contribuição na previdência social, ou seja, a partir da realização de investimentos com vista no aumento da sua rentabilidade no período de inatividade.

A partir disso, toma-se como sujeitos da pesquisa os servidores públicos . do CCSA/UFPB, buscando identificar se há preocupações e/ou perspectivas de futuro com relação à aposentadoria, e se, conseqüentemente há investimentos em previdências complementares ou outros tipos de fundos, já que a maior parte dos servidores públicos federais se aposentam com o salário acima do teto.

## **1.5 Estrutura do trabalho**

Optou-se por dividir a pesquisa em quatro seções, neste capítulo introdutório, buscou-se apresentar, de forma sucinta, do que se trata o estudo, qual problemática, objetivos delineados e a justificativa. A segunda seção, volta-se à discussão teórica sobre trajetória da previdência social, complementar e fundos de investimento, no Brasil, enfatizando os servidores públicos federais no contexto discutido. A terceira seção trata sobre os procedimentos metodológicos, assim é descrito: a tipologia da pesquisa; campo empírico; população e amostra; instrumento de coleta de dados e a análise. A quarta seção apresenta e discute os resultados obtidos dos questionários aplicados com os servidores públicos federais que prestam serviços ao CCSA/UFPB. E, por fim, tem-se a Considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O objetivo deste tópico foi estabelecer a relação teórica dos principais temas da pesquisa. Dessa forma, procura-se contemplar os seguintes assuntos: Previdência Social, Previdência Complementar, Outros Tipos de Fundos de Investimentos e os Servidores Públicos Federais.

### 2.1 Previdência Social

A previdência social é conceituada como um direito social, garantido na Constituição Federal de 1988, no seu art. 6º, como direito e garantia fundamental do cidadão. Ela tem o intuito de garantir que o trabalhador e sua família, durante sua vida, não tenha renda inferior a um salário mínimo (MELLA, 2018). Além de garantir uma renda após à perda da capacidade de trabalhar (CAMARANO; FERNANDES, 2016). Sendo assim:

Entende-se por regime previdenciário aquele que abarca, mediante normas disciplinadoras da relação jurídico-previdenciária, uma coletividade de indivíduos que têm vinculação entre si em virtude da relação de trabalho ou categoria profissional a que está submetida, garantindo a esta coletividade, no mínimo, os benefícios essencialmente observados em todo o sistema de seguro social – aposentadoria e pensão por falecimento do segurado (NOLASCO, 2012. s/p).

Desta forma, o regime previdenciário garante aos contribuintes, um auxílio, em muitos casos, de um salário mínimo. Camarano e Fernandes (2016) apontam que a previdência social no Brasil se constitui em três regimes diversos, sendo estes: o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) que abrange todos os trabalhadores da iniciativa privada; o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) que cobre os servidores públicos titulares de cargos efetivos, tendo cada unidade federada o seu próprio regime; e, por fim, o regime privado, que se constitui na previdência complementar. Desse modo, os dois primeiros são de adesão compulsória e o último de adesão facultativa.

Assim, o regime de Previdência Social no Brasil tem entre seus princípios norteadores o da universalidade, que estabelece o objetivo de alcançar todos os sujeitos, ressalvados o princípio contributivo; como também, o princípio da

seletividade, dispondo que os benefícios serão concedidos efetivamente a quem necessite; e o princípio da irredutibilidade, que afirma que não pode ser reduzido o que é fornecido ao segurado (CASTRO, 2016).

Nesta perspectiva, a previdência social brasileira possui sua peculiar forma de atender a sua população, mesmo que residentes em outros países, garantindo-lhes o direito do benefício previdenciário de forma universal, com isso:

Por universalidade da cobertura entende-se que a proteção social deve alcançar todos os eventos cuja reparação seja premente, a fim de manter a subsistência de quem dela necessite. A universalidade do atendimento significa, por seu turno, a entrega das ações, prestações e serviços de seguridade social a todos os que necessitem, tanto em termos de previdência social – obedecido o princípio contributivo – como no caso da saúde e da assistência social (LAZZARI *et al.*, 2016. p.6).

Portanto, o regime geral da previdência social é regido por normas. Estas leis estabelecem, entre outros pontos, o teto para contribuição, com o objetivo de garantir uma aposentadoria futura aos beneficiários e segurados. Atualmente, com o reajuste de 4,48% aos benefícios previdenciários, oficializado pela Portaria nº 914/2020 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, o teto para contribuição previdenciário passou ao valor de R\$ 6.101,06, além da atualização das alíquotas de contribuição dos segurados estabelecidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 (PREVIDÊNCIA, 2020).

### 2.1.1 Sistema previdenciário brasileiro

A CF de 1988 determinou a organização do Sistema Previdenciário Brasileiro em três tipos de regimes, já mencionados no tópico anterior, que são o Regime Geral de previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), além do Regime de Previdência Complementar (RPC).

O RGPS, de acordo com Ministério da Previdência (2018), se constitui como de caráter contributivo e de filiação obrigatória. Dentre os contribuintes, encontram-se os empregadores, empregados assalariados, domésticos, autônomos, contribuintes individuais e trabalhadores rurais. O regime RPPS, de acordo com o Ministério da Previdência (2013):

Neste Regime, é compulsório para o servidor público do ente federativo que o tenha instituído, com teto e subtetos definidos pela Emenda

Constitucional nº 41/2003. Excluem-se deste grupo os empregados das empresas públicas, os agentes políticos, servidores temporários e detentores de cargos de confiança, todos filiados obrigatórios ao Regime Geral (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA, 2013, s/p).

Já, o Regime de Previdência Complementar, este foi disposto na Emenda Constitucional nº 20/1998 e surgiu para assegurar ao trabalhador o recebimento de um recurso adicional, sendo assim um mecanismo que permite ao trabalhador, facultativamente, acumular reservas para que no futuro possa desfrutar de uma complementação na sua aposentadoria, proporcionando uma qualidade de vida melhor. Além disso, essa complementação poderá possibilitar cobertura em casos de morte ou invalidez (CAMARANO; FERNANDES, 2016). Ainda segundo os autores Camarano e Fernandes (2016) destacam, sobretudo, o grande impacto da previdência social em relação a população idosa, sendo esta a principal renda da maioria dessa população.

Assim, a previdência social nada mais é do que um seguro, por ser de acesso a todos os trabalhadores, é definido como um seguro público e tem como função garantir a aposentadoria dos trabalhadores na sua inatividade, ou seja, por tempo de serviço ou invalidez (CAMARANO; FERNANDES, 2016). Para Conti (2016, p. 343) o sistema previdenciário é “um dos mais importantes pilares da rede de proteção social de um país.”

A previdência social é responsável pelo pagamento de alguns benefícios tais como: aposentadoria, pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente, auxílio-maternidade entre outros tipos de benefícios, é de caráter contributivo e obrigatório para todos os trabalhadores de carteira assinada e servidores públicos ocupantes de cargos efetivos (BLUME, 2016).

## **2.2 Previdência Complementar**

A Previdência Complementar no Brasil é subdividida em duas categorias, sendo estas: as Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e as Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC) (PREVIDÊNCIA, 2019).

As EFPC, ou, chamados de fundos de pensão, são entidades sem fins lucrativos que se organizam sob a forma de fundação ou sociedade civil. (PREVIDÊNCIA, 2019)



As EFPC são constituídas exclusivamente para os empregados de uma empresa ou grupo de empresas, aos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como para associados ou membros de pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial, denominadas instituidores (PORTAL BRASIL, 2013).

Já as EAPC, são entidades com fins lucrativos, constituídas unicamente sob a forma de sociedades anônimas e têm por objetivo instituir e operar planos de benefícios de caráter previdenciários concedidos em forma de renda continuada ou pagamento único, acessíveis a quaisquer pessoas físicas interessadas. (PREVIDÊNCIA, 2019)

No que se refere à Previdência Complementar, em razão da sua natureza jurídica contratual regulada pelo Estado, a efetiva aplicação do regime implica a prática de outros atos jurídicos por parte da entidade fechada, patrocinador e participantes do plano de benefícios para que o regime previdenciário se torne eficaz.

O Regime de Previdência Complementar busca garantir melhorias na assistência ao segurado como a sua estabilidade futura, sendo assim um complemento para o futuro dos investidores. Os planos de previdência privada ou complementar oferecem uma carteira de cobertura aos seus contribuintes, desde o auxílio da aposentadoria, como também, seguros alocados nesses tipos de planos, como por exemplo, seguro de vida, acidente, família, etc. (CONTE, 2017)

Mesmo em pleno século XXI, verifica-se que muitos indivíduos não têm conhecimento acerca de como funciona os planos previdenciários, em especial, a previdência complementar ou privada (PINHEIRO, 2008). Segundo Pinheiro (2008) atividades de aprendizagem no âmbito da educação financeira e previdenciária tem como consequência uma série de benefícios para os contribuintes da previdência complementar, como também a população brasileira de forma geral.

Nesse mesmo sentido, observa-se que a previdência complementar ainda não é entendida pela maioria da população como sendo um tipo de investimento, no entanto, desde a década de 1990 vem ganhando certo destaque. (PINHEIRO, 2008)

De acordo com a Federação Nacional de Previdência Privada e Vida (2016), a previdência social vem dando sinais de sua instabilidade e seu déficit, causando o aumento considerável de adesão pelos indivíduos que passaram a investir na

previdência complementar. Lavinias e Araújo (2017) também ressaltam a evolução crescente dos fundos de previdência complementar abertas e fechadas, significando um fortalecimento, nos últimos anos, dos sistemas de capitalização.

A Previdência Complementar ou Privada pode ser dividida entre dois grandes planos, criados ainda nos anos de 1990, sendo estes: o Plano Gerador de Benefícios Livre (PGBL) e o Vida Gerador de Benefício Livre (VGBL). De acordo com Lavinias e Araújo (2017, p. 621) os dois planos estão disponíveis junto as instituições financeiras privadas, o PGBL tem caráter previdenciário destinado à formação de “uma renda de substituição no longo prazo”, e o VGBL se parece com um seguro “juntando, em um mesmo contrato, coberturas securitárias de vida e acidentes pessoais”.

Assim, a previdência complementar pode ser entendida como forma de ampliar os vencimentos recebidos durante a época laboral, que ultrapassem o teto estabelecido pela previdência social, para ser percebido em igual valor durante a aposentadoria. Como destaca Lavinias e Araújo (2017):

Tendo sido estabelecido um teto de benefício relativamente baixo, aqueles trabalhadores com rendimentos superiores contribuem para o sistema público apenas até o teto. Na busca por assegurar uma renda de substituição mais elevada, compatível com o salário da ativa, voltam-se para o setor financeiro, contribuindo para a previdência complementar (LAVINAS; ARAÚJO, 2017, p. 620).

A previdência complementar fechada, com efeitos na Lei nº 6.435/77, em seu art. 37, estabeleceu que a autorização para o funcionamento das entidades fechadas seriam concedidas mediante portaria do Ministro da Previdência e Assistência Social, sendo requerida, conjuntamente, pelos representantes legais da entidade interessada e de sua patrocinadora ou patrocinadoras (BRASIL, 1977).

Desse modo, os patrocinadores podem ser empresas públicas ou privadas, União, Estados, Distrito Federal, Municípios e pessoas jurídicas de caráter profissional, classista ou setorial que são denominados instituidores, destarte, o funcionamento destas está regulamentado pelo Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) nº 12, de 17 de setembro de 2002. Sendo assim:

A Lei Complementar n. 109/2001 estabelece que o patrocinador ou o instituidor encaminhará para prévia e expressa autorização do órgão fiscalizador requerimento para a constituição da entidade fechada, acompanhado das respectivas propostas de estatuto e de regulamento do

plano de benefício; nota técnica atuarial, com o resultado da avaliação atuarial inicial e minuta do convênio de adesão (BIAGI, 2014).

O órgão ou a instituição que será norteadora para a previdência complementar, será regida pela lei supracitada, garantindo assim, a seus contribuintes, segurança jurídica entre os acordos firmados em adesão ao serviço de previdência complementar, para que antes de firmar algum acordo, seja legalmente registrado e acompanhado pelas normas vigentes no Brasil.

De forma prática a previdência complementar funciona com a contribuição mensal durante um período determinado, de acordo com sua disponibilidade. Ao final do plano, o saldo que foi sendo acumulado, junto aos rendimentos, pode ser resgatado integralmente ou recebido em parcelas (PREVIDÊNCIA, 2018). Desta forma, advindo a aposentadoria, o segurado poderá ter um saldo complementar a sua renda obtida pelo benefício do regime geral.

Portanto, no âmbito do serviço público federal, a Previdência Complementar foi instituída como regime pela Lei nº 12.618/12, que autorizou a criação de três entidades fechadas de previdência complementar, atendendo aos três poderes. Nesta perspectiva, a lei fixou o teto previdenciário, aplicado ao regime geral, para concessão das aposentadorias e pensões aos servidores públicos federais, que passou a valer para quem ingressou no serviço público a partir de 4 de fevereiro de 2013 (BRASIL, 2012).

#### 2.2.1 Previdência complementar como tipo de Investimento para o servidor público: a Funpresp

A Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público – Funpresp, foi criada através do Decreto nº 7.808/2012, sendo um órgão de previdência complementar para os servidores federais, com a finalidade de administrar e executar planos de benefícios de caráter previdenciário complementar para os servidores públicos titulares de cargos efetivos da União, de suas autarquias e das fundações. Sendo assim, a lei criou um fundo de previdência complementar para os servidores públicos civis da União.

De acordo com o órgão, os servidores podem migrar para um dos três fundos de previdência complementar existentes, sendo estes: Funpresp-Exe: para o Poder

executivo; Funpresp-Jud: para o Poder Judiciário, inclusive, Tribunal de Contas da União e Ministério Público da União; Funpresp-Leg: para o Poder Legislativo.

A Lei nº 13.183 de 2015 incluiu o caráter automático da adesão ao regime complementar para os servidores que ingressaram no serviço público após a vigência da lei de 2012, contudo, sua inscrição não é obrigatória podendo ser requerido o seu cancelamento (BRASIL, 2012).

Após a reforma, de acordo com o déficit na previdência, foi necessário mudanças para frear os gastos, desta forma, uma das medidas foi a mudança da forma de aposentadoria dos servidores, de tal modo, eles só iriam receber a metade do total de vencimentos percebidos enquanto atuantes no cargo, para evitar danos ou surpreender os contribuintes, alguns servidores que já estavam no cargo e próximos a se aposentar não foram atingidos pela lei que reformulou todo o sistema previdenciário, apenas os servidores mais recentes seriam atingidos com tal mudança. (BRASIL, 2012)

Segundo Pena (2016), a função do Funpresp é administrar o novo plano de benefícios previdenciários oferecido de forma complementar ao plano de previdência do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) do Servidor Público. Assim sendo:

Uma das entidades pioneiras no segmento de fundos de pensão no serviço público, a Funpresp nasceu vocacionada para cumprir a tarefa de proporcionar aos servidores do Executivo e do Legislativo Federal a possibilidade de manter seu padrão de vida no momento da aposentadoria. Isso porque a partir da aprovação dos planos de previdência complementar do Executivo e do Legislativo no primeiro semestre de 2013 todos os funcionários que ingressaram no serviço público passaram a ter suas aposentadorias limitadas ao teto do INSS (PENA, 2016, s/p).

Como citado no final do tópico anterior, os funcionários do serviço público que possuem o salário superior ao teto previdenciário estabelecido pelo regime previdenciário vigente, se quiserem, poderão usufruir de uma previdência complementar, para que ao chegar na aposentadoria não sintam tanto em relação a diferença entre o salário que recebiam e o que irão receber. (BRASIL, 2012)

Desta forma, a FUNPRESP possui a finalidade de atender uma demanda de servidores enquadrados na nova regra, que limita os benefícios dos servidores, ao teto estabelecido pelo regime geral de previdência, para que a diferença seja complementada e estes consigam manter os seus proventos, de acordo com a

alíquota de contribuição escolhida pelo servidor e que incidirá sobre o valor de seu salário superior do teto do RGPS (RANGEL; SABOIA, 2015).

Segundo Rodrigues e Afonso (2015), analisando os impactos da criação do Funpresp sobre os benefícios previdenciários dos servidores públicos, concluíram que a criação do regime de previdência complementar acabou beneficiando mais o governo, tendo em vista que este conseguiu reduzir as despesas com o RPPS em médio e longo prazo. Contudo, para os autores a instituição do teto previdenciário e a criação da previdência complementar dos servidores públicos causaram a redução dos benefícios previdenciários dentro do novo regime (RODRIGUES; AFONSO, 2015).

Nesta perspectiva, Rodrigues e Afonso (2015) destacam a importância de programas de educação financeira para os servidores com o objetivo de ajudar para que estes tomem as melhores decisões quanto a previdência complementar e investimentos, tendo em vista a aposentadoria.

Assim, a Funpresp se constitui como uma entidade fechada de previdência complementar com a competência de administrar e executar os planos de benefícios, demandando a captação dos recursos dos beneficiários e a gestão econômica e financeira (ANFIP, 2016). Tais planos de benefícios definidos pelo regulamento da Funpresp-Exe são: I - Aposentadoria Normal; II - Aposentadoria por Invalidez; III - Pensão por Morte do Participante Ativo Normal e do Participante Autopatrocinado; IV - Pensão por Morte do Participante Assistido; V - Benefício por Sobrevivência do Assistido; VI - Benefício Suplementar (ANFIP, 2016).

Segundo relatório, contido na página da internet da Funpresp, a Fundação em dezembro de 2019 contava com 92.399 participantes, 185 patrocinadores, 108 beneficiários e assistidos, com 11,15% de rentabilidade no último ano, com patrimônio estimado no valor de R\$ 2,42 bilhões em carteiras de investimentos

### 2.2.2 Outros tipos de fundos de investimentos

A Lei nº 4.728/65, denominada de Lei de Reforma do Mercado de Capitais, instituiu as regras dos fundos de investimento no Brasil, regulamentando vários tipos de fundos (FERREIRA, 2016). Já a Lei nº 6.385/76 trouxe uma definição preliminar de fundos de investimentos como:

[...] uma comunhão de recursos constituída sob a forma de condomínio, destinada ao investimento em títulos e valores mobiliários, dividida em cotas ideais e administrada por entidade para tanto habilitada junto a autoridade competente. (FERREIRA, 2016, p. 280).

A Lei nº 10.303/2001 alterou a Lei de 1976 estabelecendo a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) como reguladora de todos os fundos de investimentos no Brasil. Em 2004, a Instrução nº 409 da CVM constituiu, a partir de então, a principal fonte normativa e disciplinadora do setor, além de trazer a definição vigente de fundos de investimentos no seu art. 2º (FERREIRA, 2016).

Ferreira (2016) aponta que os fundos em sua tipologia podem ser de condomínio abertos e fechados. Os fundos abertos permitem:

[...] a entrada de novos cotistas ou o aumento da participação dos antigos por meio de novos investimentos, assim como é permitida a saída de cotistas, por meio de resgates de cotas, isto é, mediante a venda de ativos do fundo para a entrega do valor correspondente ao cotista que efetuou o resgate, total ou parcial, de suas cotas. (FERREIRA, 2016, p. 290).

Nos fundos fechados não é permitida a entrada e saída dos cotistas, também não se permite o resgate de cotas, sendo possível apenas a venda a terceiro. Além disso os fundos fechados possuem um tempo determinado para sua existência, ao contrário dos fundos abertos que podem existir por tempo indeterminado (FERREIRA, 2016).

Nos subtópicos seguintes serão tratadas as modalidades ou categorias de alguns fundos de investimento vigentes no Brasil, sendo destacados: Tesouro direto; Fundos de ações-bolsa de valores; Fundos de Curto Prazo; Fundos de renda fixa; Fundos Imobiliários; Fundos Multimercado; Fundos Cambiais; e Fundos Internacionais.

#### 2.2.2.1 Tesouro direto

O Tesouro Direto foi implementado, em 2002, pelo Tesouro Nacional do Brasil, sendo este um programa criado para compra e venda de títulos públicos federais, diretamente, por pessoas físicas através da *internet*. O Programa Tesouro Direto está regulamentado pela Portaria STN nº 820/2017. Estes são ativos de renda fixa emitidos pelo Tesouro Nacional, os títulos oferecidos são: tesouro

prefixado; tesouro Selic; tesouro IPCA+ com juros semestrais; tesouro IPCA+; e tesouro prefixado com juros semestrais (TESOURO NACIONAL, 2017).

#### 2.2.2.2 Fundos de ações-bolsas de valores

Segundo Ferreira (2016, p. 291) esta categoria possui onze tipos de fundos de ações “cuja estratégia de investimento pode ser o acompanhamento ou a superação do Ibovespa ou do IBrX, ou a opção pelos papéis de empresas setoriais.” Este fundo é definido a partir do principal fator de risco associado a sua carteira, assim, deve possuir o mínimo de 80% da carteira em ativos relacionados diretamente ao fator de risco, ou sintetizados por meio de derivativos, além disso, “deve possuir, no mínimo 67% da carteira em ações admitidas à negociação no mercado à vista de bolsa de valores ou entidade do mercado de balcão organizado.” (NEVES, 2019, s/p). Portanto, são fundos constituídos para investimento no mercado de ações, possuindo maior exposição a riscos (FERREIRA, 2016).

#### 2.2.2.3 Fundos de curto prazo

Os fundos de curto prazo são aplicados, exclusivamente, em títulos públicos federais pré-fixados ou indexados à taxa CDI/Selic, ou seja, buscam retorno através de investimentos nestes títulos emitidos pelo Tesouro Nacional ou Banco Central, “com prazo máximo de 375 dias, e prazo médio da carteira do fundo inferior a 60 dias” (NEVES, 2019, s/p).

#### 2.2.2.4 Fundos de renda fixa

Estes são fundos que buscam retorno através de investimentos em ativos de renda fixa. Ferreira (2016, p. 291) ressalta que estes aceitam títulos sintetizados por meio do uso de derivativos e que precisa manter no mínimo 80% de sua carteira em títulos públicos federais, sendo ativos com baixo risco de crédito ou sintetizados “com registro e garantia das câmaras de compensação”.

#### 2.2.2.5 Fundos imobiliários

Os Fundos Imobiliários foram criados pela Lei nº 8.668/93 e regulamentados pela Instrução CVM nº 472/08. Estes são fundos de investimento com aplicações em empreendimentos imobiliários, assim, inclui-se aquisição de direito real sobre bem imóvel, além do investimento em títulos relacionados ao mercado imobiliário, como em letras de crédito imobiliário (LCI), letras hipotecárias (LH), certificados de recebíveis imobiliários (CRI), além de outros. (PORTAL DO INVESTIDOR, 2020)

#### 2.2.2.6 Fundos multimercados

Os multimercados são fundos que realizam operações em diversas classes de ativos, por exemplo, renda fixa, renda variável, câmbio, assim, definindo os meios de investimento envolvendo vários fatores de risco (NEVES, 2019), e baseadas em: “cenários macroeconômicos de médio e longo prazos ou explorando oportunidades de ganhos originados por movimentos de curto prazo nos preços dos ativos.” (FERREIRA, 2016, p. 291).

#### 2.2.2.7 Fundos cambiais

Os fundos cambiais aplicam pelo menos 80% de sua carteira em ativos relacionados diretamente, ou sintetizados via derivativos à moeda estrangeira (norte-americana ou europeia), com qualquer “espectro de risco de crédito”. O montante não aplicados as moedas citadas devem ser aplicados “somente em títulos e operações de renda fixa (pré ou pós-fixadas a CDI/Selic)” (FERREIRA, 2016, p. 291).

#### 2.2.2.8 Fundos internacionais

Os fundos de investimentos no exterior (FIEEX) possuem carteiras com ativos internacionais, assim, são fundos negociados do mercado doméstico que investem



em ativos, ações e títulos do mercado internacional, podendo ser de renda variável, renda fixa ou cambial.

### 2.3 Os Servidores públicos federais

Antes de analisar os dados obtidos na pesquisa é preciso entender quem são os servidores públicos federais e como eles se organizam na prestação do serviço público. Nesse sentido, este item tem por objetivo, apresentar, em um primeiro momento, uma discussão sobre os servidores públicos, para que, posteriormente, se possa analisar os resultados obtidos que tem como sujeitos participantes os servidores públicos federais do CCSA da UFPB.

Com a demanda dos serviços nos órgãos públicos, foi necessária a contratação de servidores para fazer funcionar a máquina pública, que é o Estado. Sendo assim, a figura do servidor público vai se constituindo com o preenchimento de cargos para benefício do sistema público. Desta forma, Souza (2013) conceitua o funcionário público:

Denota-se que o Funcionário Público é aquele que mantém um contrato de trabalho com o Estado, seus vencimentos decorrem da arrecadação de impostos, é proveniente de concurso público. Em 1937 foi criado pelo então Presidente Getúlio Vargas, o Conselho Federal do Serviço Público Civil, resultando no ano seguinte a lei que regem os direitos e deveres dos funcionários que prestam serviços públicos, decreto nº 1.713, de 28 de outubro de 1939 e suas alterações (SOUZA, 2013)

O funcionário público mantém contrato de trabalho com o Estado, com base na lei que determina as obrigações dos funcionários públicos, como também as suas atribuições, é o que garante uma legitimidade ao funcionário que trabalha para o Estado, lhe dando autonomia em prestar serviços públicos para o ente estatal, em benefício da sociedade e desenvolvimento do que for confiado.

Segundo Vinci Júnior (2005), define os três tipos de servidores públicos: 1) Servidores Públicos; I - Estatutários; II - Celetistas – empregados públicos; III - Temporários – com funções públicas sem vínculo a cargos ou empregos públicos, artigo 37, IX, da Carta Federal.

1 – os servidores estatutários, ocupantes de cargos públicos providos por concurso público, nos moldes do art. 37, II, da Constituição Federal, e que são regidos por um estatuto, definidor de direitos e obrigações;

- 2 – os empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público (art. 37, II, da CF), contratados sob o regime da CLT. São também chamados de funcionários públicos;
- 3 – e os servidores temporários, que exercem função pública (despida de vinculação a cargo ou emprego público), contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da CF), prescindindo de concurso público. (JUNIOR, 2005, s/p).

Definido os três tipos de servidores públicos, pode-se dizer que: De acordo com os artigos 2º e 3º da Lei 8.112/90, lei que institui o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias (BRASIL, 1990), inclusive as em regime especial, e das fundações públicas federais. "servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo público, que corresponde a um conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, as quais devem ser cometidas a um servidor" (SILVA, 2017).

No caso dos funcionários do CCSA da UFPB, se enquadram na categoria de estatutários, regidos pela Lei 8.112/1990, sendo regidos por regime próprio de previdência social.

### 3 METODOLOGIA

Nesta seção, serão descritas as tipologias utilizadas para realização da pesquisa, a coleta, a análise e a sistematização dos dados, definição da amostra, bem como os procedimentos metodológicos para o estudo bibliométrico.

#### 3.1 Tipologia da pesquisa

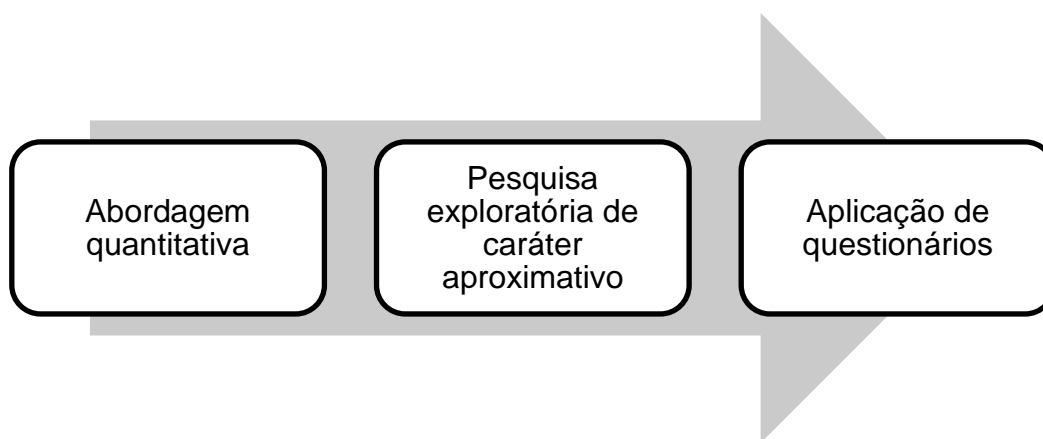
Segundo Prodanov e Freitas (2013) o tipo de abordagem adotada na pesquisa dependerá dos interesses do pesquisador e do tipo de estudo que será desenvolvido. Nessa perspectiva, ao observar os objetivos traçados, optou-se por uma pesquisa quantitativa e exploratória.

Segundo Perovano (2016), o caráter quantitativo implica traduzir em números, as opiniões e informações para classificá-las e analisá-las. Já no que se refere à abordagem exploratória, Gil (2010) destaca que este tipo de estudo possui um planejamento mais flexível, pois considera os mais variados aspectos ou acontecimentos estudados, com isso é possível ter um olhar amplo sobre a pesquisa. Afirma Branchi (2002) que, a pesquisa exploratória é usada quando se busca reunir informações novas sobre determinado tema, a qual não se tem muito conhecimento.

Além disso, este tipo de pesquisa proporciona um maior conhecimento do campo empírico que, até então, não foi explorado por parte do pesquisador, portanto, “[...] tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (SILVEIRA; CÓRDOVA, 2009, p. 35). Tal abordagem se caracteriza pelo caráter aproximativo, que tem como base os levantamentos bibliográficos para realização de entrevistas e/ou questionários com pessoas que vivem a realidade a ser pesquisada.

Conforme os elementos teórico-metodológicos adotados, estruturou-se esta pesquisa conforme a figura 1:

Figura 1: Etapas da Pesquisa



Fonte: Elaboração própria, 2019.

A pesquisa foi organizada a partir das seguintes etapas: levantamento bibliográfico, pesquisa de campo e análise de dados. Foi utilizado o procedimento bibliográfico com o intuito de realizar um levantamento dos dados já publicados por meios escritos e eletrônicos, como por exemplo: livros de autores que versam sobre o tema em questão, artigos científicos e páginas em *web sites*.

A pesquisa bibliográfica vem corroborar com as hipóteses levantadas através das obras de diversos autores. Segundo Gil (2010) o levantamento e a análise bibliográfica concede ao pesquisador uma ampla gama de conhecimento, pois tem o intuito de analisar as diversas posições dos autores ao tema a ser pesquisado.

### 3.2 População e amostra

De acordo com Cajueiro (2012) entende-se por universo da pesquisa o número total dos envolvidos na pesquisa, e a amostra sendo um número representativo do total dos envolvidos na pesquisa. Nessa perspectiva, tem-se o como universo deste estudo os servidores públicos federais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). De acordo com dados informados pela Secretária de Gestão de Pessoas do CCSA, no ano

de 2020, o centro apresenta um total de 324 servidores, sendo 221 docentes e 103 técnicos administrativos. Desse total, 53 servidores colaboraram com a pesquisa, número que representa 16,36% do universo.

### **3.3 Campo empírico**

Esse estudo foi realizado no Centro de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), localizada no município de João Pessoa, estado da Paraíba. O CCSA é voltado para formação de profissionais na área de Ciências Atuariais, Administração, Economia, Ciências Contábeis, Arquivologia, Relações Internacionais, Tecnologia em Gestão Pública e Biblioteconomia. A escolha do campo se deu por acessibilidade aos dados, sendo o pesquisador aluno de graduação do curso de Ciências Atuariais do referido centro.

### **3.4 Instrumento de coleta de dados**

O instrumento utilizado para coleta de dados se deu no formato de questionário. Para Gil (2010) o questionário é uma forma mais rápida de alcançar as informações desejadas. Barros (2007) considera que a coleta de dados via questionários proporciona ao pesquisador englobar um maior número de pessoas em prazo curto de tempo, facilitando o tratamento e o embasamento das informações obtidas.

O questionário elaborado (ver apêndice) foi composto por 23 questões de múltipla escolha, no qual os servidores responderam quatro eixos principais, sendo estes:

**A. Caracterização do respondente:** Esta etapa consistiu em questões sobre sexo, idade, cargo, tempo de serviço laboral prestado, tempo de contribuição para a previdência social, tempo para aposentadoria;

**B. Utilização de Previdência Complementar:** O respondente, nesta etapa, respondeu se há contribuição na previdência complementar e em quais entidades esta ocorre.

**C. Utilização de Fundos de Investimento:** O respondente, nesta etapa, respondeu se investe em fundos e quais são estes.

**D. Perspectivas relacionadas à aposentadoria:** O respondente, opina se considera importante obter outras estratégias com vista à aposentadoria, para além do previsto no Regime de Previdência Social.

O questionário foi aplicado de forma *on-line*, através da plataforma *google forms* e enviado para o e-mail dos servidores que fazem parte do CCSA. Para que o e-mail alcançasse todos os servidores, foi solicitado a Secretaria de Gestão de Pessoas o envio do questionário, pois a mesma tem o contato de todos os servidores. O e-mail foi enviado três vezes, em períodos diferentes. As perguntas abordadas foram realizadas visando resguardar o sigilo das informações relatadas, nesse sentido não foi realizada identificação pessoal do respondente, para que assim pudessem se sentir à vontade em responder os questionamentos.

### **3.5 Análise de dados**

Conforme Cajueiro (2012) a análise dos dados da pesquisa é feita após a apuração e coleta dos dados. As demonstrações serão feitas geralmente através do formato de gráficos, tabelas, diagramas e fluxogramas. No caso deste estudo analisou-se os resultados da pesquisa, primordialmente por meio de gráficos que foram construídos conforme os percentuais das respostas obtidas. Os gráficos foram gerados automaticamente, mediante plataforma *google forms*. Analisou-se cada gráfico a partir da categorização dos itens do questionário.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo apresenta-se os dados obtidos com a pesquisa de campo que foi realizada com os servidores públicos federais do CCSA da UFPB.

### 4.1 A Pesquisa de campo

Tomando como ponto de partida o cenário delineado, neste item apresenta-se a pesquisa de campo realizada com 53 servidores, entre docentes e técnicos administrativos, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). As 53 respostas obtidas correspondem a uma média percentual de 16,36% do universo da pesquisa, considerando que no CCSA há um total de 324 servidores.

#### 4.1.1 Caracterização dos respondentes

Dos respondentes, 69,8% dos funcionários eram docentes e 30,2% eram técnicos administrativos. Ao caracterizar o perfil dos respondentes, conforme questionário aplicado, obteve-se os seguintes dados:

Tabela 1: Caracterização do Perfil dos respondentes

TABELA 1			
Característica	Descrição	Frequência	Percentual
Gênero	Masculino	31	58,5%
	Feminino	22	41,5%
	Total	53	100%
Faixa Etária de Idade	Menos de 30 anos	3	5,7%
	Entre 30 a 35 anos	9	17%
	Entre 35 a 40 anos	9	17%
	Entre 40 a 45 anos	10	18,9%
	Entre 45 a 50 anos	8	15,1%
	Entre 50 a 55 anos	7	13,2%
	Entre 55 a 60 anos	1	1,9%
	Mais de 60 anos	6	11,3%
Total	53	100%	
Escolaridade	Nível Superior	6	11,3%
	Mestrado	18	34%
	Especialização	5	9,4%
	Doutorado	24	45,3%
	Total	53	100%

Renda Pessoal	Menos de 3 Salários Mínimos	1	1,9%
	3,1 a 4 Salários Mínimos	7	13,2%
	4,1 a 5 Salários Mínimos	5	9,4%
	5,1 a 8 Salários Mínimos	15	28,3%
	8,1a 10 Salários Mínimos	11	20,8%
	Mais de 10 Salários Mínimos	14	26,4%
	Total	100%	100%
Possui Dependentes	Não	31	58,5%
	Sim	22	41,5%
	Total	53	100%
Tempo de Serviço Prestado	Menos de 5 anos	9	17%
	Entre 5 e 10 anos	5	17%
	Entre 10 e 15 anos	13	24,5%
	Entre 15 e 20 anos	5	9,4%
	Entre 20 a 25 anos	5	9,4%
	Entre 25 a 30 anos	6	11,3%
	Mais de 30 anos	6	11,3%
	Total	53	100%
Tempo de Serviço Prestado no Serviço Federal	Menos de 5 anos	7	13,2%
	Entre 5 e 10 anos	16	30,2%
	Entre 10 e 15 anos	15	28,2%
	Entre 15 e 20 anos	3	5,7%
	Entre 20 a 25 anos	5	9,4%
	Entre 25 a 30 anos	2	3,8%
	Mais de 30 anos	5	9,4%
	Total	53	100%

Fonte: Dados da Pesquisa, (2020).

Ao analisar os dados mostrados na tabela 1, percebe-se que no quesito “Gênero” a maior parte da categoria respondentes é do gênero masculino, compondo 31 pessoas entrevistadas, representando 58,5% da amostra, já no caso feminino o quantitativo 22 se refere a 41,5% da amostra.

No que tange a idade, a maior parte dos servidores tem uma faixa etária que varia entre 30 a 45 anos, cerca de 52,9% dos entrevistados, distribuídos da seguinte forma: 17,%, entre 30 e 35 anos e 17,%, entre 35 e 40 anos e 18,9% entre 40 e 45 anos. 15,1% possuíam faixa etária de 45 a 50 anos, 13,2% entre 50 e 55 anos e 11,3% possuíam mais de 60 anos. Aqueles com menos de 30 anos correspondiam apenas 5,7% da amostra, seguido dos que possuíam entre 55 a 60 anos, que representaram apenas 1,9%.

Todos os respondentes possuíam grau de escolaridade de ensino superior completo, sendo a ampla maioria mestres e doutores, o que correspondeu a um total de 79,3%, desse percentual, 45,3% eram doutores, e 34,0% mestres.



Nos dados sobre a renda familiar, a ampla maioria detinha uma renda mensal acima dos 5 SM, cerca de 75,5%, destes 28,3% possuíam entre 5,1 e 8,0 SM; 26,4% acima de 10 SM; e 20,8% tinham renda familiar entre 8,1 e 10 SM. Aqueles que possuíam uma renda familiar abaixo dos 5 SM, representaram um percentual de 24,5%.

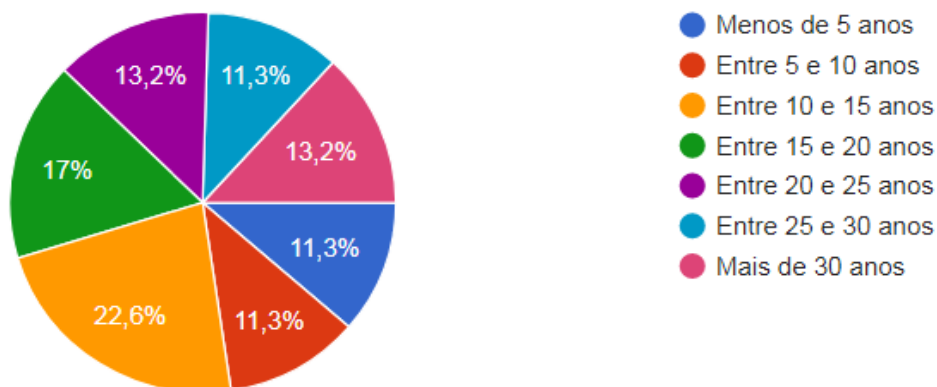
Ao serem questionados se haviam dependentes obteve-se um percentual de afirmativa de 41,5%, sendo que dentro desse percentual há uma variante de 1 até 4 dependentes.

O tempo de serviço prestado no mercado de trabalho varia, a maioria tem menos de 15 anos de prestação, cerca de 58,5%. Destes, 24,5% possuem entre 10 e 15 anos de prestação, seguido entre 5 e 10 anos (17,0%) e, menos de 5 anos (17,0%). Os que possuíam mais de 15 anos corresponderam aos 41,5%, destes 11,3% apresentaram tempo de serviço entre 25 e 30 anos, seguido de Mais de 30 anos (11,3%); entre 15 e 20 anos (9,4%); e, por fim, entre 20 e 25 anos (9,4%).

Ao serem questionados sobre o tempo de serviço prestado, especificamente no âmbito federal percebe-se um aumento significativo daqueles que possuem menos de 15 anos de prestação, cerca de 71,7% dos respondentes, sendo estes distribuídos: 30,2% prestam serviço entre 5 e 10 anos; 28,3% entre 10 a 15 anos; 13,2% menos de 5 anos de tempo de serviço. Aqueles que tinham entre 20 e 25 anos e mais de 30 anos corresponderam a 9,4% dos entrevistados. 5,7% alegaram tempo de serviço entre 15 e 20 anos e, por fim, entre 25 e 30 anos, cerca de 3,8%. As discrepâncias nos dados de tempo de serviço e tempo de serviço federal sugerem que os funcionários ingressam tardiamente no âmbito federal.

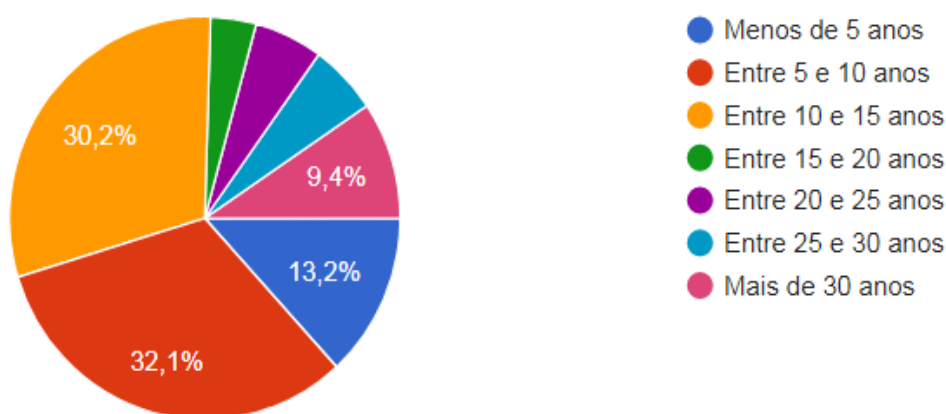
As questões de número 9, 10, 11 e 12 corresponderam à aposentadoria, especificamente. Os respondentes e suas respostas, foram separados a partir das questões (11,12) especificamente, são separados por sua função do referido centro, entre Docentes e Técnicos Administrativos. Nesta seção eles alegaram o tempo de contribuição para aposentadoria, primeiramente no mercado de trabalho de uma forma geral e, posteriormente, no âmbito federal. Os dados obtidos se assemelham aos dados sobre o tempo de serviço prestado, verificando os gráficos 1 e 2 dispostos a seguir, conforme o gráfico 1:

Gráfico 1: Tempo de Contribuição na Previdência Social



Fonte: Elaboração própria, 2020.

Gráfico 2: Tempo de contribuição no serviço federal



Fonte: Elaboração própria, 2020

Ao analisar cada gráfico pode se observar que em relação, ao tempo de contribuição para aposentadoria no (Gráfico 1) diz respeito a contribuição geral, a maior parte dos respondentes contribuíram mais de 15 anos para aposentadoria, cerca de 54,7%, enquanto que no (Gráfico 2) a ampla maioria dos funcionários do serviço federal contribuíram menos de 15 anos para a o seu regime próprio de previdência , cerca de 75,5%<sup>2</sup>, dado que retoma novamente a questão de que os funcionários tendem a iniciar o trabalho laboral no sistema federal tardiamente, uma vez que estas instituições são mais competidas, e o acesso possibilitado apenas pela via de concursos, sejam eles efetivos ou temporários.

<sup>2</sup> Há uma variação para mais no percentual de tempo de contribuição para previdência no serviço federal, acredita-se que o percentual correto deveria ser 71,7 %, exatamente igual ao percentual de tempo de serviço prestado, uma vez que ao adentrar no serviço federal você já ingressa contribuindo para Previdência Social desde o primeiro salário.

Ao serem questionados se faziam parte de aposentadoria especial, 100% da amostra alegaram que não, isto porque os professores universitários, apesar de atuarem na função magistral, não se enquadram no § 5 do art. 40 da Constituição Federal, que destaca que apenas os professores da educação básica podem usufruir deste direito (BRASIL, 1988).

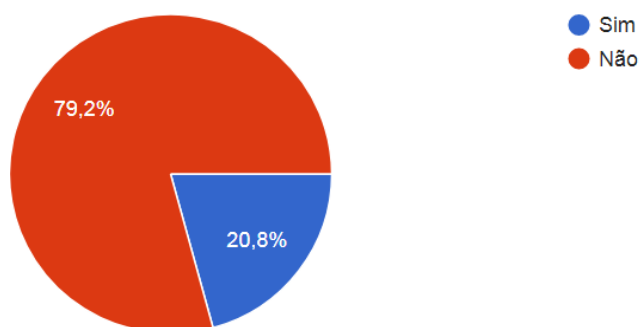
#### 4.1.2 Utilização de Previdência Complementar

O segundo item do questionário, intitulado utilização de Previdência Complementar, buscou saber se os respondentes se utilizam desse recurso como uma forma de obter seguridade social, para além do Regime Próprio de Previdência.

Do total de 11 pessoas que responderam Sim, 8 eram Docentes e 3 Técnicos Administrativos. Que representaram apenas 20,8% da amostra. Dos entrevistados que alegaram fazer parte de regime de Previdência Complementar. Considerando que os servidores federais que ingressaram após 04 de fevereiro de 2013 estão limitados a aposentadoria de acordo com o teto do INSS, que atualmente está atualizado em R\$ 6.101,06, conforme instituído pela Lei 12.618, de 30 de abril de 2012 (BRASIL, 2012). E, considerando também que a partir do ano de 2015, por meio da Lei nº 13.183, a adesão à FUNPRESP, previdência complementar exclusiva para funcionários públicos, tornou-se automática (BRASIL, 2015), pressupõe-se que estes 20,8% façam parte, majoritariamente, daqueles que adentraram no serviço federal a menos de 5 anos.

Os dados sobre a não utilização da previdência complementar, dos 42 entrevistados, 30 eram Docentes e 12 Técnico Administrativos, que representam 79,2% dos entrevistados retoma a discussão de Pinheiro (2008), de que apesar da previdência complementar ser um tipo de investimento, não há uma preocupação em garantir uma aposentadoria complementar pela maior parte da população, ainda mais quando não há uma obrigatoriedade. Tal afirmativa pode ser verificada no gráfico 3, pois ao serem questionados se possuem previdência complementar a ampla maioria alega que não:

Gráfico 3: Possui Previdência Complementar



Fonte: Elaboração própria, 2020.

Dos 20,8% que alegaram fazer parte de previdência complementar, das respostas 11 respostas, 8 são Docentes e 3 são Técnico Administrativo. Já em relação a que tipo de previdência complementar investe aberta ou fechada, com 8 respostas sendo 6 Docentes e 2 Técnico Administrativo 72,8% da amostra, fazem parte da entidade fecha de previdência complementar e os que fazem em entidade abertas são 3 respondentes que representam 27,3% da amostra sendo que 2 são Docentes e 1 é Técnico Administrativo. Os 72,8% que alegaram fazer parte de entidade fechada utilizam o regime de previdência complementar da FUNPRESP, fato que tende a confirmar que aqueles que utilizam a FUNPRESP são, majoritariamente, os que ingressaram a menos de cinco anos<sup>3</sup>. Além da FUNPRESP, outras entidades apareceram, como: um Docente aplica em LCI (9,1%), que é um investimento no Mercado Imobiliário, um Técnico Administrativo aplica na Privada (9,1%) e um Docente aplica na BBprev (9,1%).

Ao serem questionados sobre o percentual de contribuição de previdência complementar, em relação a renda atual, obteve-se 10 respostas. E alegaram um mínimo percentual de 4,0% e o máximo de 8,5%. A maioria alegou que o tipo de contribuição de previdência complementar era definida (CD), cerca de 80% dos respondentes, 6 Docentes e 2 Técnicos Administrativo, um Técnico Administrativo

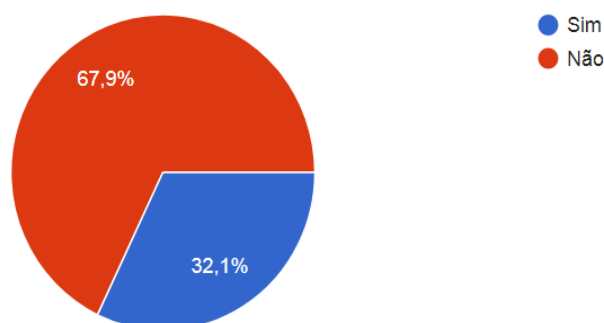
<sup>3</sup> Verificou-se que o número de respondentes que iniciaram a menos de 5 anos no serviço federal correspondiam a 7, e número de respondentes que utilizavam a FUNPRESP correspondiam a 8. Estes dados levam a supor que os que usam a FUNPRESP são aqueles que foram aderidos automaticamente, ou seja, os que ingressaram após o ano de 2013.

que representa 10% alegou fazer parte de contribuição variável (CV) e representando os 10% restante um Técnico Administrativo não sabiam o tipo.

#### 4.1.3 Utilização de Fundos de Investimento

Ao serem questionados se possuem estratégia de aumento de rentabilidade através de aplicação em fundos de investimento percebe-se a mesma tendência observada nas questões sobre previdência complementar, ou seja, a maior parte dos respondentes não criam meios alternativos para gerar uma maior seguridade no futuro, conforme pode ser observado no gráfico 4:

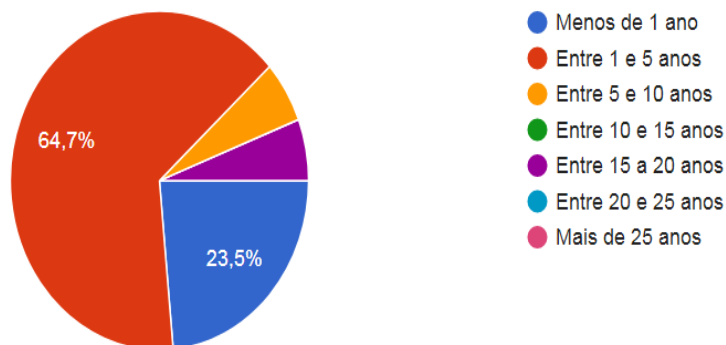
Gráfico 4: Possui estratégia de aumento de rentabilidade financeira através de fundos de investimento



Fonte: Elaboração própria, 2020.

Dos 32,1% que afirmaram investir em fundos de investimentos como meio de aumentar a rentabilidade (referente a 17 pessoas que responderam 13 Docentes e 4 Técnicos Administrativos), 88,2% investem a menos de 5 anos (64,7% entre 1 e 5 anos e 23,5% a menos de 1 ano), fato que pressupõe que a preocupação em criar outras alternativas de seguridade social, para além do Regime Próprio de Previdência, tende a aumentar, ainda mais diante de novos contextos sociais, de mudanças e incertezas, no que concerne à aposentadoria.

Gráfico 5: Tempo que investe em fundos



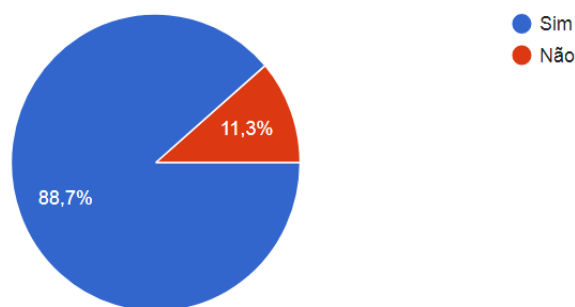
Fonte: Elaboração própria, 2020.

Segundo Dietrich e Braido (2016) o investimento com vista no aumento da rentabilidade é uma boa estratégia para alcançar uma aposentadoria confortável. Estima-se que um aposentado para manter o mesmo padrão de vida necessite de pelo menos 70% a 80% da renda que recebia enquanto estava ativo. Com a implementação do teto para aposentadoria estima-se que, a maior parte dos servidores federais se aposentem com um percentual menor do que os supracitados, uma vez que os servidores tendem a receber, em atividade, salários muito superiores ao teto estabelecido, fato que gera uma necessidade de investir em outros meios para além da previdência social, principalmente daqueles que já estão inseridos na regra do teto previdenciário estabelecido pela Lei nº 12.618/12, com vigência a partir de 2013. Tal afirmativa ganha sentido na medida em que retoma-se ao gráfico 5 e verifica-se que a maior parte dos servidores (88,2%) realizam investimentos a menos de 5 anos, ou seja, após o ano de 2013.

#### 4.1.4 Perspectivas relacionadas à aposentadoria

Um dado que chama a atenção nas respostas obtidas é de que, apesar das 47 repostas, parte dos respondentes não possuem previdência complementar, bem como, estratégia de aumento na rentabilidade a partir de investimento em fundos, ao serem questionados se há uma preocupação com a renda após serviço laboral, a ampla maioria responde que sim, cerca de 88, 7% dos entrevistados sendo 33 Docentes e 14 Técnicos Administrativos. Segue o gráfico 6:

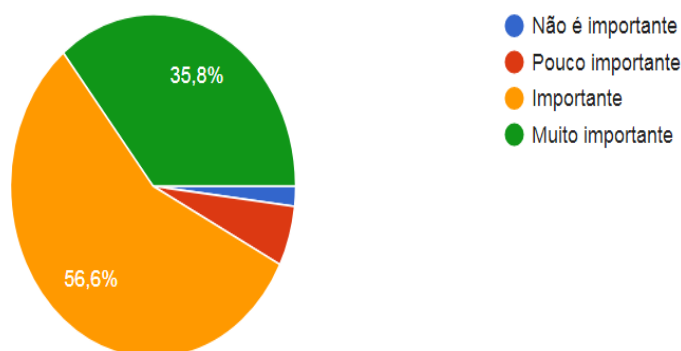
Gráfico 6: Se preocupa com sua renda após serviço laboral



Fonte: Elaboração própria, 2020.

Outro dado que sobressai, é que a maioria dos respondentes consideram importante (56,6%) referente a 30 resposta sendo 19 Docentes e 11 Técnicos Administrativos, e muito importante (35,8%) referente a 19 respostas sendo que 14 são Docentes e 5 Técnicos Administrativos, a realização de investimentos para além da previdência social, muito embora não realizem, como foi verificado nos gráficos 3 e 4.

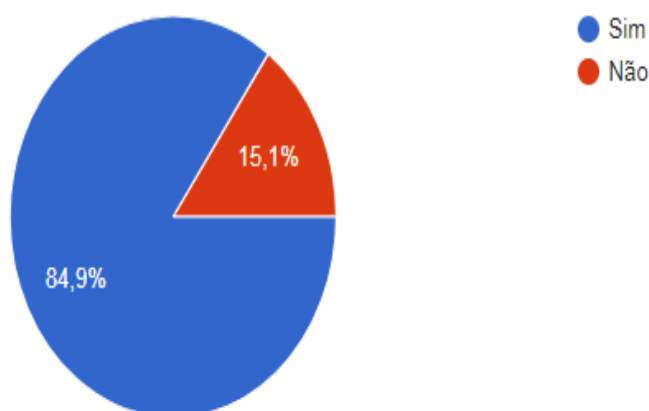
Gráfico 7: Considera importante realizar investimentos para além da previdência social



Fonte: Elaboração própria, 2020.

A preocupação com a garantia da aposentadoria, para além do regime próprio da previdência social parece ser uma tendência, cada dia mais latente, pois ao serem questionados se a nova previdência cria uma necessidade de se preocuparem com outros fundos, 84,9% que equivale a 45 respostas onde 33 são Docentes e 12 são Técnicos Administrativos respondem que sim .

Gráfico 8: Considera que a nova reforma da previdência a ser implementada cria uma necessidade de garantir outros fundos para além da aposentadoria



Fonte: Elaboração própria, 2020.

Em relação as respostas do gráfico 8 os respondentes foram convidados a justificar a sua resposta, apenas 49, 5% da amostra registraram justificativa. Segue o quadro abaixo, com todas as 23 justificativas selecionadas conforme diferentes perspectivas.

Quadro1: Justificativas

“A tendência é a diversificação de investimento para garantir uma saída do serviço laboral mais tranquila”.
“Para quem está iniciando seu tempo de serviço”.
“A nova reforma da presidência não agrega nada de bom para nenhum tipo de trabalhador, seja servidor público ou do setor privado. Na realidade, a nova reforma da presidência dá margem à miserabilidade das pessoas no momento em que se encerra o serviço laboral”.
“O salário final vai diminuir!”
“O valor da aposentadoria será menor.”
“Sempre há necessidade de alternativa para emergências pessoais”
“Porque, provavelmente, daqui para lá(aposentadoria) pode ser que haja uma queda nos proventos.”
“O INSS não tem estabilidade que proporcione a nós servidores a garantia de uma aposentadoria digna.”
“Ela reduz muito o benefício em relação ao salário da ativa.”
“Antes dessa reforma, garantir outros fundos já era uma recomendação de especialistas.
As regras estão confusas.”
“A nova reforma não garante mais uma aposentadoria sem grandes perdas.”
“Uma reforma que visa tirar direitos e piorar a situação para a pessoa se aposentar, cria a necessidade de se pensar em outras alternativas.”
“além do risco da Previdência "quebrar", não há garantia de bom rendimento na aposentadoria.”
“Os termos da reforma dizem isso.”



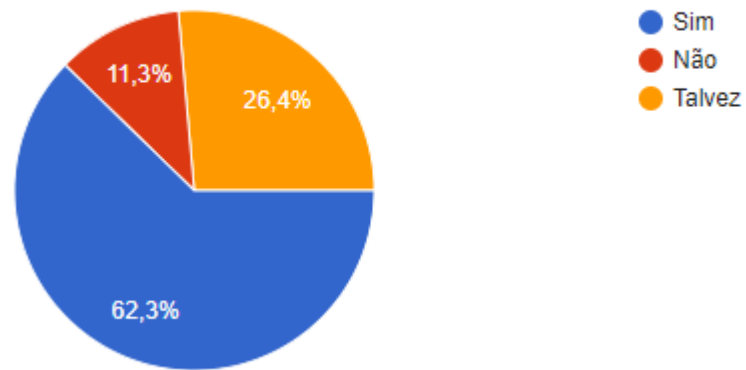
“Porque a incerteza pede que nós nos tornemos mais protagonistas da nossa vida financeira em todas as etapas.”
“O sistema previdenciário atual é muito arriscado, sendo assim vejo necessidade de pensar em algo a mais para garantir a renda no futuro.”
“Por que a renda proveniente da aposentadoria deve ser cada vez menor.”
“Reforma com redução da renda durante aposentadoria.”
“Não temos mais segurança, investindo, quanto mais sem investir. Dinheiro não sobra por que as coisas aumentam e n a o temos r reposição salarial.”
“Incertezas legislativas.”
“Não temos serviços de saúde pública nem privada de qualidade, então se faz necessário sim buscar fontes de renda que complementem o orçamento pessoal, haja vista que na velhice invariavelmente surgem muitos problemas de saúde, e só o salário não cobre as despesas.”
“Devido à redução do valor do benefício e aumento da alíquota de contribuição.”

Fonte: Elaboração própria, 2020.

O que chama a atenção nos relatos é a incerteza que a aposentadoria pós laboral causa nos servidores, fato que é fortemente influenciado pelas mudanças nos contextos sociais, políticos e econômicos que determinaram a perda de direitos no que concerne a aposentadoria, ao longo do tempo. Fato disto é que até o ano de 2003, antes da EC 41/2003 os servidores públicos federais obtinham integralidade e paridade previdenciária. Após este ano, a perda da integralidade e paridade foi sendo retirada de maneira progressiva, até chegar ao teto previdenciário estabelecido pela Lei nº 12.618/12, com vigência a partir de 2013 (PROIFES, 2016).

Com a nova reforma, realizada no ano de 2019 há mais impactos, principalmente no que concerne ao aumento da idade mínima necessária para aposentadoria, fato que compromete sobremaneira, o rendimento pós serviço laboral. É nesse sentido que a maioria dos respondentes concordam que após a implementação da nova reforma da previdência cria-se uma necessidade de investir em outros fundos de investimento, para além da aposentadoria, com 62,3% que equivale a 33 respostas, 24 Docentes e 9 Técnicos Administrativos responderam que Sim. Já 11, 3% de 6 respostas onde 3 são Docentes e 3 Técnico Administrativos acham que Não e com 26,4% que equivale a 14 respondentes sendo 10 Docentes e 4 Técnico Administrativo acham que Talvez devam investir em outros fundos para além da aposentadoria. Segue o Gráfico 9:

Gráfico 9: Considera, após implementação da nova reforma da previdência, investir em outros fundos para além da aposentadoria



Fonte: Elaboração própria, 2020

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivou-se, neste trabalho, identificar qual a utilização da previdência complementar e/ou fundos de investimento, dos servidores públicos federais do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal e Paraíba (UFPB). Para tanto, levantou-se a seguinte problemática: De que maneira os servidores públicos federais investem financeiramente em sua aposentadoria pós laboral, para além do regime de previdência social?

É preciso salientar que, apesar das limitações do estudo, ou seja, com as 53 respostas obtidas correspondem a uma média percentual de 16,36% do universo da pesquisa, conseguiu-se obter resultados relevantes para pensar estudos posteriores, no que concerne a utilização de fundos de investimento e previdência complementar, por parte dos servidores públicos federais.

Percebeu-se, nos dados obtidos que a maior parte dos servidores públicos que hoje integram o CCSA da UFPB não investem, para além do Regime de Previdência Social. Apenas 20,8% que equivale a 11 respostas, onde 8 são Docentes e 3 Técnicos Administrativos dos servidores possuem previdência complementar e 32,1% que equivale a 17 respostas, sendo 13 Docentes e 4 Técnicos Administrativo possuem estratégias de aumento de rentabilidade financeira através da utilização de fundos de investimentos.

Outro ponto notado é que a maioria dos que aderiram ao sistema de previdência complementar são aqueles que aderiram ao FUNPRESP, que é uma previdência complementar própria para os servidores públicos, e que a partir do ano de 2015 passou a vincular os servidores federais, que têm ingressado desde o ano 2013, de modo automático. Observando os dados percentuais obtidos pressupõe-se que os funcionários que se utilizam da FUNPRESP fazem parte desta vinculação automática, ou seja, são os mesmos que adentraram no sistema federal após o ano de 2013, quando foi estabelecido o teto para aposentadoria de R\$ 6.101,06, conforme instituído pela Lei 12.618, de 30 de abril de 2012 (BRASIL, 2012).

A maioria alega não fazer parte de previdência complementar e não realizam outros investimentos, para além da contribuição no Regime Próprio de Previdência, apesar disso, percebe-se uma mudança no cenário, nos últimos anos, principalmente após as reformas que vêm sendo instituídas na Previdência Social Brasileira, que cria uma necessidade de se pensar outras formas de investir além

da aposentadoria garantida. Isto porque, as reformas na previdência, principalmente a mais recente, aprovada em 2019, traz incertezas com relação à integralidade da aposentadoria, devido a idade mínima e o tempo de contribuição.

Tal preocupação é refletida nas respostas dos entrevistados, na medida em que 84,9%, que equivale a 45 respostas onde 33 são Docentes e 12 Técnicos Administrativos expõe preocupação com a nova reforma, destacando que após sua implementação passaram a pensar em investir em outros fundos para além da aposentadoria.

Por fim, compreende-se a relevância deste estudo e a necessidade de aprofundá-lo por meio da ampliação de sua aplicação, através de estudos comparativos entre os diferentes centros da UFPB, bem como, a partir de uma análise mais aprofundada entre a utilização de fundos e investimentos complementares, entre os técnicos administrativos e os docentes.

## REFERÊNCIAS

ANFIP - Associação Nacional dos Auditores - Fiscais da Receita Federal do Brasil. **A PREVIDÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO A PARTIR DA FUNPRESP**. 2016. Disponível em: <https://www.anfip.org.br/?mdocs-file=8571>. Acesso: 20 jan. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 6.435, DE 15 DE JULHO DE 1977**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6435.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6435.htm). Acesso: 20 jan.2020.

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

BRASIL, **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso: 20 jan. 2020.

BRASIL, **LEI COMPLEMENTAR Nº 109, DE 29 DE MAIO DE 2001**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp109.htm)> Acesso: 20 jan. 2020.

BRASIL. **DECRETO Nº 7.808, DE 20 DE SETEMBRO DE 2012**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7808.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2012/Decreto/D7808.htm). Acesso: 20 jan. 2020.

SECRETARIA DO TESOUREIRO DIRETO. **PORTARIA Nº 820, DE 03 DE OUTUBRO DE 2017**. Disponível em: [https://www.tesourodireto.com.br/data/files/21/B1/05/6F/AEEAB6107765E9B6018E28A8/Portaria%20STN%20820%20de%203\\_10\\_2017\\_%20site.pdf](https://www.tesourodireto.com.br/data/files/21/B1/05/6F/AEEAB6107765E9B6018E28A8/Portaria%20STN%20820%20de%203_10_2017_%20site.pdf). Acesso: 15 jan.2020.

BIAGI, Jarbas. **Previdenciário II**. São Paulo: Saraiva, 2014. (Coleção saberes do direito, v. 46)

BLUME, Bruno André. **Previdência social: Como funciona**. 2016. Disponível em:<<https://www.politize.com.br/previdencia-social-o-que-e/>> Acesso: 05 out. 2018.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Manual de direito previdenciário**. 21ª ed., rev., atual., ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

CAJUEIRO, R. L. P. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos**. 1ª ed. São Paulo: vozes, 2012.

CAMARANO, Ana Amélia; FERNANDES, Daniele. Capítulo 10 - A PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA. *In*: ALCÂNTARA, Alexandre O.; CAMARANO, Ana Amélia; GIACOMIN, Karla Cristina (Orgs.). **Política Nacional do Idoso: velhas e novas questões**. Rio de Janeiro: IPEA, 2016, p. 265-294. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006\\_livro\\_politica\\_nacional\\_idosos.PDF](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/161006_livro_politica_nacional_idosos.PDF). Acesso: 20 jan.2020.

CONTE, Ana Paula Backes. **Destaques Acadêmicos**. A FUNÇÃO COMPLEMENTAR DA PREVIDÊNCIA PRIVADA FRENTE AO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. 2017. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/viewFile/1294/1151>> Acesso: 05 out. 2018.

CONTI, Bruno de. Capítulo 7 - OS FUNDOS BRASILEIROS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR: SEGMENTAÇÕES ANALÍTICAS E ESTUDOS PRELIMINARES SOBRE A ALOCAÇÃO DE SEUS RECURSOS. *In*: SANTOS, Claudio H. Matos dos. **Características Estruturais do Sistema Financeiro Brasileiro um registro da reflexão do Ipea no biênio 2014-2015**. Brasília: IPEA, 2016, p. 343-374. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/171027\\_caracteristicas\\_estruturais.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/171027_caracteristicas_estruturais.pdf). Acesso: 15 jan. 2020.

DELGADO, Guilherme; *et al.* Capítulo 1: **SEGURIDADE SOCIAL: REDEFININDO O ALCANCE DA CIDADANIA**. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4347/1/bps\\_n17\\_vol01\\_seguridade\\_social.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4347/1/bps_n17_vol01_seguridade_social.pdf). Acesso: 04 out. 2019.

DIETRICH, Jônatas; BRAIDO, Gabriel Machado. Planejamento financeiro pessoal para aposentadoria : Um estudo com alunos dos cursos de especialização de uma instituição de ensino superior. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**. V. 11 n 2. Rio de Janeiro: 2016

FERREIRA, Adriana Nunes. Capítulo 6 - FUNDOS DE INVESTIMENTOS NO BRASIL: INSTITUCIONALIDADE E DECISÕES DE ALOCAÇÃO DE RIQUEZA (2008-2014). *In*: SANTOS, Claudio H. Matos dos. **Características Estruturais do Sistema Financeiro Brasileiro um registro da reflexão do Ipea no biênio 2014-2015**. Brasília: IPEA, 2016, p. 277-341. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/171027\\_caracteristicas\\_estruturais.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/171027_caracteristicas_estruturais.pdf). Acesso: 15 jan. 2020.

FUNPRESP. Funpresp em números. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/investimentos/funpresp-em-numeros>. Acesso: 20 jan. 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2016. Rio de Janeiro, RJ: 2016

LAVINAS, Lena; ARAÚJO, Eliane de. Reforma da previdência e regime complementar. *In: Revista de Economia Política*, vol. 37, nº 3 (148), p. 615-635, julho-setembro, 2017. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-31572017000300615&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-31572017000300615&script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso: 15 jan. 2020.

LAZZARI, João Batista. CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. KRAVCHYCHYN, Gisele Lemos. **Guia de prática previdenciária administrativa**. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

LONDON CAPITAL. Fundos de investimento: o que são, como e onde investir? Disponível em: <<https://londoncapital.com.br/blog/fundos-de-investimentos-investir/>> Acesso: 02/04/2020

KERTZMAN, Ivan. **Entendendo a Reforma da Previdência**. Bahia: Editora JusPODIVM, 2020.

MELLA, Murilo. **Entenda a Previdência Social**. 2018. Disponível em:<<https://koetzadvocacia.com.br/previdencia/>> Acesso: 20 jan.2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-territórios**. Brasília, Ministério da Economia, Vol. 78, Janeiro de 2019, 632p. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/assuntos/gestao-publica/arquivos-e-publicacoes/tabela-de-remuneracao-78-jan2019.pdf>. Acesso: 04 out. 2019.

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA. **Regime Próprio - RPPS**. 2013. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/perguntas-frequentes/regime-proprio-rpps/>. Acesso: 15 jan. 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Portaria oficializa reajuste de 4,48% para benefícios acima do mínimo em 2020. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2020/01/portaria-oficializa-reajuste-de-448-para-beneficios-acima-do-minimo-em-2020/>> Acesso: 02/04/2020

NEVES, Ricardo Botós da Silva. **Fundos de investimentos no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI302858,21048-Fundos+de+investimentos+no+Brasil>. Acesso: 20 jan. 2020.

NOLASCO, Lincoln. **Regimes previdenciários e evolução legislativa dos regimes próprios de previdência social**. 2012. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-previdenciario/regimes-previdenciarios-e-evolucao-legislativa-dos-regimes-proprios-de-previdencia-social/>. Acesso: 15 jan. 2020.

PENA, Ricardo. **Adesão automática à Funpresp, nova fronteira para a previdência**. 2016. Disponível em: <https://www.funpresp.com.br/fique-por-dentro/noticias/2016/fevereiro/6881>. Acesso: 15 jan. 2020.

PINHEIRO, Ricardo Pena. **Educação financeira e previdenciária, a nova fronteira dos fundos de pensão**. *In*: Fundos de pensão e mercado de Capitais. São Paulo: Peixoto Neto, 2008.

PREVIDÊNCIA, Ministério da Fazenda. **BENEFÍCIOS: Índice de reajuste para segurados que recebem acima do mínimo é de 2,07% em 2018**. 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/01/beneficios-indice-de-reajuste-para-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-207-em-2018/>> Acesso: 22 set. 2018.

PORTAL BRASIL. **Governo incentiva previdência complementar nos Estados**. 2013. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/governo-incentiva-previdencia-complementar-nos-estados>> Acesso: 05 out. 2018.

PORTAL DO INVESTIDOR. Fundos de Investimento Imobiliário (FII). Disponível em: [https://www.investidor.gov.br/menu/Menu\\_Investidor/valores\\_mobiliarios/fundos\\_i\\_mobiliarios.html](https://www.investidor.gov.br/menu/Menu_Investidor/valores_mobiliarios/fundos_i_mobiliarios.html). Acesso: 15 jan. 2020.

PRODANOV, C. C. ; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do Trabalho Científico (recurso eletrônico) : métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª ed. São Paulo: Novo Hamburgo: Feevale, 2013.



PROIFES. A aposentadoria dos professores das IFES: Ontem, hoje e amanhã. 2016. Disponível em: < <http://www.apub.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Cartilha-sobre-Previdencia.pdf>> acesso: 12 mar.2020.

PEROVANO, D. G. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 1ª ed. São Paulo: intersaberes, 2016. Livro eletrônico.

RANGEL, Leonardo Alves; SABOIA, João. O regime de previdência dos servidores públicos: implicações distributivas com base na instituição de um teto nos valores dos benefícios e da criação da FUNPRESP. *In: Nova Economia*. Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 575-594, set/dez., 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0103-63512015000300575&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-63512015000300575&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso: 15 jan. 2020.

RODRIGUES, Danilo Diogenes; AFONSO, Luís Eduardo. O impacto da criação da Funpresp sobre os benefícios previdenciários dos servidores públicos federais. *In: Rev. Adm. Pública*. Rio de Janeiro, v. 49, n. 6, p. 1479-1505, nov./dez, 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0034-76122015000601479&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0034-76122015000601479&lng=en&nrm=iso&tlng=pt). Acesso: 15 jan. 2020.

SILVEIRA, Denise Tolfo; CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa Científica. *In: Métodos de Pesquisa*. 1ª ed. Rio Grande do Sul, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>> Acesso: 09 ago. 2019.

## **APÊNDICE**

## QUESTIONÁRIO

### UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA/UFPB CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS/CCSA CURSO DE CIÊNCIAS ATUARIAIS

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Resolução nº. 466/2012)

Prezado Senhor (a),

Esta pesquisa tem por finalidade identificar qual o grau de utilização de fundos de investimento e/ou previdência complementar, dos servidores públicos federais do Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA), da Universidade Federal e Paraíba (UFPB) e será desenvolvida pelo pesquisador **RONALDO PEREIRA MARTINS**, estudante do curso de Ciências Atuariais, da Universidade Federal da Paraíba/UFPB. O estudo tem por finalidade a elaboração de uma monografia que será orientada pela professora Ma. Ionara Stéfani Viana de Oliveira.

Sua participação envolve uma entrevista em formato de questionário, se assim você permitir. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo, portanto não será necessário sua identificação.

Informo o caráter ético desta pesquisa que assegura o sigilo e anonimato dos dados coletados de acordo com a observância da Resolução nº 466/12 e Resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação na assistência que vem recebendo na Instituição (*se for o caso*).

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador **RONALDO PEREIRA MARTINS**.

Esperamos contar com o seu apoio, desde já agradecemos a sua colaboração.

Autorizo minha participação nesta pesquisa

Sim (  ) Não (  )

## I- CARACTERIZAÇÃO DO ENTREVISTADO

1. Gênero:

Feminino  Masculino  Outro

2. Idade:

Menos de 30 anos

Entre 30 e 35 anos

Entre 35 e 40 anos

Entre 40 e 45 anos

Entre 45 e 50 anos

Entre 50 e 55 anos

Entre 55 e 60 anos

Mais de 60 anos

3. Escolaridade (Apresente maior grau de formação)

Nível Fundamental

Nível médio

Nível Superior

Especialização

Mestrado

Doutorado

4. Renda média mensal

Menos de 3 SM

Entre 3,1 e 4 SM

Entre 4,1 e 5 SM

Entre 5,1 e 8SM

Entre 8,1 e 10 SM

Mais de 10 SM

5. Possui dependentes?

Sim  Não

Em caso de sim, quantos? \_\_\_\_\_

## 6. Cargo exercido:

Técnico Administrativo ( )

Docente ( )

Outros ( )

## 7. Tempo de Serviço Prestado:

Menos de 5 anos ( ) Entre 5 e 10 anos ( ) Entre 10 e 15 anos ( ) Entre 15 e 20 anos ( ) Entre 20 e 25 anos ( ) Entre 25 e 30 anos ( ) Mais de 30 anos ( )

## 8. Tempo de Serviço Prestado no serviço federal:

Menos de 5 anos ( ) Entre 5 e 10 anos ( ) Entre 10 e 15 anos ( ) Entre 15 e 20 anos ( ) Entre 20 e 25 anos ( ) Entre 25 e 30 anos ( ) Mais de 30 anos ( )

## 9. Tempo de Contribuição na Previdência Social:

Menos de 5 anos ( ) Entre 5 e 10 anos ( ) Entre 10 e 15 anos ( ) Entre 15 e 20 anos ( ) Entre 20 e 25 anos ( ) Entre 25 e 30 anos ( ) Mais de 30 anos ( )

## 10. Tempo de contribuição como servidor público federal:

Menos de 5 anos ( ) Entre 5 e 10 anos ( ) Entre 10 e 15 anos ( ) Entre 15 e 20 anos ( ) Entre 20 e 25 anos ( ) Entre 25 e 30 anos ( ) Mais de 30 anos ( )

## 11. Tempo para aposentadoria:

Menos de 1 ano ( ) Entre 1 e 5 anos ( ) Entre 5 e 10 anos ( ) Entre 10 e 15 anos ( ) Entre 15 a 20 anos ( ) Entre 20 e 25 anos ( ) Entre 25 e 30 anos ( ) Mais de 30 anos ( )

## 12. Faz parte de aposentadoria especial?

( ) Sim ( ) Não

Em caso de sim a questão 12, há quanto tempo? \_\_\_\_\_

## II- UTILIZAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR

13. Possui previdência complementar?

( ) Sim ( ) Não

14. Se sim, qual tipo de previdência complementar utilizada:

Entidade Aberta ( )

Entidade Fechada ( )

Cite qual a entidade de Previdência Complementar utilizada

\_\_\_\_\_

15. Em caso de afirmativa na questão 13, destaque percentual de contribuição de acordo com a renda atual. \_\_\_\_\_.

16. Em caso de afirmativa na questão 13, destaque a modalidade de benefício utilizada em sua previdência complementar.

Contribuição Definida- CD ( )

Contribuição Variável-CV ( )

Benefício Definido-BD ( )

Outro ( )

Em caso de Outros, quais? \_\_\_\_\_

## III- UTILIZAÇÃO DE FUNDOS DE INVESTIMENTO

17. Possui estratégia de aumento de rentabilidade financeira através de fundos de investimento?

( ) Sim ( ) Não

18. Em caso de afirmativa a questão 17, marque as alternativas de alguns destes, caso tenha investimentos:

Tesouro direto ( ) Fundos de ações-bolsa de valores ( ) Fundos de Curto Prazo ( )  
( ) Fundos de renda fixa ( ) Fundos Imobiliários ( ) Fundos Multimercado ( )  
Fundos Cambiais ( ) Fundos Internacionais ( )

19. Em caso de afirmativa a questão 17, há quanto tempo investe nesses fundos?

Menos de 1 ano ( ) Entre 1 e 5 anos ( ) Entre 5 e 10 anos ( ) Entre 10 e 15 anos ( )  
Entre 15 a 20 anos ( ) Entre 20 e 25 anos ( ) Mais de 25 anos ( )

#### **IV- PERSPECTIVAS RELACIONADAS À APOSENTADORIA**

20. Se preocupa com sua renda após serviço laboral?

( ) Sim ( ) Não

21. Considera importante realizar investimentos para além da previdência social?

Não é importante ( ) Pouco importante ( ) Importante ( ) Muito importante ( )

22. Você considera que a nova reforma da previdência a ser implementada cria uma necessidade de garantir outros fundos para além da aposentadoria?

( ) Sim ( ) Não

Justifique sua resposta

---

23. Considera, após implementação da nova reforma da previdência, investir em outros fundos para além da aposentadoria?

( ) Sim ( ) Não ( )