

**INSTITUTO SUPERIOR DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

VIVIAN FANTON

EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

CURITIBA

2016

VIVIAN FANTON

EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

Trabalho de Conclusão de curso, apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Empresas, do Instituto Superior de Administração e Economia, pela Fundação Getúlio Vargas.

Orientador: Prof. Augusto Dalla Vecchia

Curitiba – PR

2016

VIVIAN FANTON

EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

Trabalho de Conclusão de curso, apresentado como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Empresas, do Instituto Superior de Administração e Economia, pela Fundação Getúlio Vargas.

Orientador: Prof. Augusto Dalla Vecchia

Aprovado pela Banca Examinadora em Junho de 2016.

Jose Carlos Franco de Abreu Filho

Coordenador Acadêmico Executivo

Augusto Dalla Vecchia

Orientador

TERMO DE COMPROMISSO

A aluna Vivian Fanton, abaixo assinado, do curso MBA em Gestão Estratégica de Empresas, Turma GEE 1-15 do Programa FGV Management, realizado nas dependências do Instituto Superior de Administração e Economia, ISAE/FGV, no período de 25/02/15 a 28/06/16, declara que o conteúdo do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Educação Financeira e Previdenciária é autêntico, original e de sua autoria.

Curitiba, 28/06/2016

Vivian Fanton

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – PÚBLICOS-ALVO DE AÇÕES DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA.....	15
--	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – EFEITO DA CAPITALIZAÇÃO EM PLANOS DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, CONSIDERANDO O TEMPO DE ACUMULAÇÃO E A TAXA DE JUROS REAL PRATICADA.....	18
TABELA 2 – PLANO DE CUSTEIO DO PLANO III PARA PARTICIPANTES E PATROCINADORAS.....	24
TABELA 3 – REGRA DE CUSTEIO DO PLANO III PARA AS CONTRIBUIÇÕES DAS PATROCINADORAS.....	26
TABELA 4 - REGRA DE CUSTEIO DO PLANO III PARA AS CONTRIBUIÇÕES DE PARTICIPANTES ATIVOS.....	27
TABELA 5 – NÍVEIS DE CUSTEIO PARA BENEFÍCIO DE APOSENTADORIA DO PLANO III.....	27

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	A FUNDAÇÃO COPEL.....	9
3	ASPECTOS GERAIS DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA.....	11
3.1	PÚBLICO-ALVO.....	14
3.2	EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA.....	17
4	CONHEÇA O PLANO III DA FUNDAÇÃO COPEL.....	20
5	PLANO DE CUSTEIO DO PLANO III.....	23
6	PROJETO MOBILE DA FUNDAÇÃO COPEL.....	28
7	CONCLUSÃO.....	31
	REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como finalidade chamar atenção para a educação financeira e previdenciária como um importante instrumento para prover um melhor bem-estar do indivíduo no futuro, e projeta as entidades fechadas de previdência complementar como uma alternativa para viabilizar este bem-estar através da poupança futura.

Criada em 1971, a Fundação Copel de Previdência e Assistência Social é uma entidade sem fins lucrativos que usa toda sua expertise na administração de planos previdenciários para que seu participante tenha acesso às opções mais vantajosas do mercado. A Fundação Copel quer um futuro tranquilo, sem preocupações ou dificuldades financeiras para seus participantes e de suas famílias. Por isso, criou a campanha “Por um Futuro Tranquilo”, que serve para conscientizar o seu público sobre a importância de um plano de previdência complementar.

Segundo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) de 2005, educação financeira é “o processo mediante o qual os indivíduos e as sociedades melhoram a sua compreensão em relação aos conceitos e produtos financeiros, de maneira que, com informação, formação e orientação, possam desenvolver os valores e as competências necessários para se tornarem mais conscientes das oportunidades e riscos neles envolvidos e, então, poderem fazer escolhas bem informadas, saber onde procurar ajuda e adotar outras ações que melhorem o seu bem-estar. Assim, podem contribuir de modo mais consistente para a formação de indivíduos e sociedades responsáveis, comprometidos com o futuro”.

A educação previdenciária, um dos setores previstos na educação financeira, tem se tornado ainda mais relevante devido às recentes mudanças demográficas (elevação da longevidade, queda na taxa de fecundidade) e sociais (ascensão dos níveis de renda da população) do Brasil.

No caso específico da previdência complementar, a educação é particularmente importante graças às características peculiares associadas a esse produto financeiro, dentre as quais destacam-se: carência da cultura de poupança a longo prazo do país; envelhecimento populacional; complexidade e especificidade dos termos e conceitos relacionados ao setor; tendência na migração dos planos de aposentadoria da modalidade de benefício definido para os planos de benefícios nas modalidades de contribuição definida e mista; e alto nível de responsabilidade exigida dos membros estatutários dos fundos de pensão.

Para abordar a relevância das práticas educativas para os fundos de pensão, em especial da Fundação Copel, este trabalho foi dividido em sete seções. O item dois inicia falando sobre a Fundação Copel, suas patrocinadoras, governança, posicionamento estratégico. Na seção três, descreve o cenário; papel desempenhado pela OCDE no incentivo à práticas educativas; a recomendação CGPC nº 01/2008 incentivando a criação de programas de educação financeira e previdenciária; público-alvo das ações; bem como registra a importância da educação no contexto da previdência privada. Em seguida, o trabalho descreve, de forma sucinta, sobre o Plano III da Fundação Copel e suas vantagens. Na seção cinco, o trabalho relata sobre o projeto mobile da Fundação Copel, com enfoque em educação financeira e previdenciária. O item seis, apresenta o plano de custeio do Plano III. A última seção apresenta as considerações finais do trabalho.

2 A FUNDAÇÃO COPEL

O Programa de Educação Financeira e Previdenciária da Fundação Copel tem como objetivo melhorar o relacionamento e a satisfação tanto dos participantes, quanto dos patrocinadores com os serviços prestados e aumentar a consciência previdenciária de todos os envolvidos com a Entidade.

As alterações econômicas e sociais ocorridas no Brasil e no mundo nas duas últimas décadas trouxeram novos desafios para a manutenção da segurança econômica dos indivíduos e famílias. No sistema de previdência complementar as preocupações recaem sobre a segurança para a fase de inatividade laboral, exigindo que ações educativas sejam conduzidas para fomentar a adesão, o aumento do nível de contribuição nos planos de benefícios disponíveis e para qualificar as suas escolhas previdenciárias.

Atualmente, a dimensão demográfica aponta que a expectativa de vida no nascimento se aproxima dos 75 anos, impondo o desafio de preparar a população economicamente ativa para o processo de acumulação de recursos para a aposentadoria.

Desde 1971, a Fundação Copel de Previdência e Assistência Social trabalha para levar mais qualidade de vida aos seus beneficiários. Para isso, conta com produtos e serviços nas áreas de finanças e de saúde, oferecendo um pacote completo de assistência para seus participantes viverem mais tranquilos.

È uma Entidade Fechada de Previdência Complementar (EPC) sem fins lucrativos e usa toda a sua expertise na administração de planos previdenciários para que seus participantes tenham acesso às opções mais vantajosas do mercado.

Além disso, oferece cobertura médica, hospitalar, odontológica e farmacêutica; que ficam ainda mais completas através da sua grande rede de parceiros credenciados.

São mais de 42 mil pessoas atendidas, entre participantes ativos, aposentados, pensionistas e seus dependentes. A Fundação Copel é a 14ª. colocada no ranking da Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar (ABRAPP), que engloba cerca de 300 fundos de pensão em todo o Brasil.

A missão da Fundação Copel é propiciar condições para que seus participantes vivam melhor e vivam mais.

Essa entidade tem como visão ser reconhecida pela excelência dos serviços prestados aos participantes.

A Fundação Copel presa valores como:

- Ética;
- Transparência;
- Respeito;
- Inovação;
- Dedicção;
- Confiança.

A Fundação Copel tem convênios de adesão firmados com as Empresas Patrocinadoras abaixo listadas. Quem é funcionário, familiar ou aposentado de alguma destas empresas, pode ter acesso aos seus produtos e serviços.

- Copel;
- Institutos Lactec;
- Escoelectric;
- Tradener;
- Compagas;
- UEG Araucária;
- Elejor;
- Fundação Copel.

A Fundação Copel foi estruturada para executar suas atividades de maneira organizada e idônea, prestando atendimento completo e transparente para todos os beneficiários. Para isso, conta com uma governança composta pelos conselhos Deliberativo e Fiscal e por uma Diretoria Executiva.

O Conselho Deliberativo é responsável por definir as ações da entidade, assim como investir os recursos arrecadados pelo fundo de pensão; enquanto o Conselho Fiscal faz o controle

interno e a fiscalização das atividades. Já a Diretoria Executiva é quem administra as finanças e todo o patrimônio da Fundação Copel.

Esses setores são gerenciados por profissionais – dirigentes e conselheiros – altamente capacitados, com conhecimentos técnicos em finanças, administração, fundos de pensão e outros assuntos relacionados aos produtos e serviços da Fundação Copel. Um terço das vagas dos conselhos Deliberativo e Fiscal são ocupadas por participantes aposentados.

3 ASPECTOS GERAIS DA EDUCAÇÃO FINANCEIRA

Segundo pesquisa divulgada no início de 2014 pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), oito em cada dez brasileiros não têm controle total sobre suas despesas pessoais, ou seja, planejamento, orçamento e controle de gastos estão longe da rotina da maioria das pessoas.

Por outro lado, a expectativa de vida do brasileiro cresceu 11,24 anos entre 1980 e 2010, o que quer dizer que o Brasil terá idosos vivendo por mais tempo e com dificuldades para se organizar financeiramente.

O cenário é preocupante. Preparar-se bem para o futuro, podendo aproveitar de um sonhado período pós-laboral com saúde e conforto, implica em controlar o consumo e criar estratégias para poupar dinheiro no presente com foco na aposentadoria.

As pessoas precisam tomar consciência do impacto que as decisões ao longo da vida podem provocar no nível de renda futura e bem estar individual e familiar.

É fundamental disseminar a importância de pensar no período pós laboral desde cedo, e, para isso, é preciso reforçar que o planejamento é essencial para garantir bons resultados, o que neste caso, traduzem-se em manter o padrão de vida atual e ter tranquilidade após uma trajetória de serviços prestados. Assim, ter uma boa educação financeira e um plano de previdência complementar é fundamental para usufruir de uma aposentadoria sem sobressaltos e com maior qualidade.

As mudanças econômicas, sociais e tecnológicas dos últimos anos têm apontado a necessidade imediata de difundir a temática da educação financeira e previdenciária de forma mais ampla e abrangente. Em julho de 2005, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) publicou a “Recommendation on Principles and Good

Practices for Financial Education and Awareness” e deu início à formação de um “board” para educação financeira formado por 10 países, inclusive o Brasil. Em janeiro de 2006, o governo brasileiro instituiu o Comitê de Regulação e Fiscalização dos Mercados Financeiro, de Capitais, de Seguros, de Previdência e Capitalização (COREMEC), órgão consultivo formado por representantes do Banco Central do Brasil (BACEN), da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), da Secretaria de Previdência Complementar (SPC), atual Superintendência Nacional de Previdência Complementar (PREVIC), e da Superintendência de Seguros Privados (SUSEP), com a finalidade de promover a coordenação e o aprimoramento da atuação das entidades da administração pública federal que regulam e fiscalizam as atividades relacionadas à captação pública da poupança popular. A partir da criação do COREMEC começaram a tomar forma iniciativas para promoção de educação financeira e previdenciária, resultando na Estratégia Nacional de Educação Financeira (ENEF), instituída em dezembro de 2010. A estratégia prevê o envolvimento de toda a sociedade, por meio da execução descentralizada de suas atividades, coordenada pelo Comitê Nacional de Educação Financeira (CONEF), instância deliberativa que integra representantes do setor público e da iniciativa privada.

A iniciativa adota como referência para o conceito de educação financeira a definição proposta pela OCDE, adaptada à realidade nacional:

A Educação Financeira é o processo mediante o qual os indivíduos e as sociedades melhoram sua compreensão dos conceitos e dos produtos financeiros, de maneira que, com informação, formação e orientação claras, adquiram os valores e as competências necessários para se tornarem conscientes das oportunidades e dos riscos neles envolvidos e, então, façam escolhas bem informados, saibam onde procurar ajuda, adotem outras ações que melhorem o seu bem-estar, contribuindo, assim, de modo consistente para formação de indivíduos e sociedades responsáveis, comprometidos com o futuro.

Neste contexto, as entidades fechadas de previdência complementar destacam-se como veículo para a formação de consciência financeira e previdenciária, ao lado do sistema educacional. A preocupação com o futuro financeiro, por meio da formação de poupança previdenciária deve ser difundida de forma a contribuir para o desenvolvimento social no país.

A Recomendação do Conselho de Gestão da Previdência Complementar (CGPC) nº 1, de 28 de abril de 2008, incentiva ações de educação financeira e previdenciária organizadas sob forma de um Programa. A rigor, desde sua fundação, a Fundação Copel procura informar e

orientar seus participantes buscando excelência no relacionamento e garantindo a confiança, fundamental para a administração de planos de benefícios. Importantes normas regulatórias foram publicadas antes, para assegurar o fluxo de informações aos participantes. A Recomendação CGPC nº 1/2008 orientou a organizar ações que já eram realizadas nas entidades de forma a dar um salto de qualidade no relacionamento com os participantes. Nessa linha, a Fundação Copel começou a mobilizar-se para concretizar seu Programa de Educação Financeira e Previdenciária (PEFP), também incentivada pela dispensa da obrigatoriedade da publicação do Relatório Anual de Informações, mencionada na Recomendação nº 1.

Os procedimentos para estrutura dos Programas de Educação Financeira e Previdenciária foram publicados um ano depois, na Instrução MPS/SPC nº 32, de 4 de setembro de 2009 (revogada pela Instrução MPS/PREVIC nº 11, de 10 de setembro de 2014). Algumas entidades submeteram seus projetos à aprovação da SPC já em outubro daquele ano e, em fevereiro de 2010, oito delas tiveram seus Projetos aprovados.

Após anos dedicados ao trabalho, eis que o momento de se aposentar chega e com ele a pergunta: o que vou fazer agora? Como será a minha vida, a minha rotina? Para vivenciar esta importante fase de transição, a Fundação Copel, por meio do programa “Viva Tranquilo”, está constantemente debatendo o assunto para auxiliar seus aposentados – pilares na construção do que a entidade é hoje. Ao levantar questões importantes que envolvem o tema, como administração das finanças e a importância de se manter ativo, a entidade está garantindo o bem-estar de quem já fez tanto pela Fundação Copel.

Após a publicação da Recomendação CGPC nº 01/2008 e da Instrução SPC nº 32/2009 os Programas de Educação Financeira e Previdenciária passaram a ter destaque em eventos destinados a técnicos e gestores de Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC). Eventos com foco em comunicação, relacionamento e benefícios e, até mesmo, de investimentos e governança, procuram divulgar a importância dos programas e as ações de sucesso.

A PREVIC realiza, desde 2010, os Seminários de Educação Previdenciária, com o intuito de incentivar e orientar as EFPC a montarem seus Programas de Educação Financeira e Previdenciária. Nesses eventos são destacadas ações relevantes de Programas já implementados, disseminando boas práticas em educação. Por ser fiscalizadora dos Programas, a equipe da PREVIC tem conhecimento de tudo que está sendo feito pelas

entidades em educação, por meio dos Relatórios de Atividades apresentados anualmente, o que torna o seu papel na divulgação das melhores práticas ainda mais significativo.

Após cinco anos de vigência da Instrução SPC nº 32 o cenário que se observa é de uma preocupação crescente, por parte das Entidades Fechadas de Previdência Complementar, com a disseminação de uma consciência previdenciária por meio de ações organizadas sob a forma de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária. Em pesquisa realizada pela Abrapp em junho de 2014, respondida por 126 entidades, os motivos para investir em um Programa de Educação Financeira e Previdenciária (PEFP) mais assinalados foram “melhorar o grau de conhecimento previdenciário” e “aumentar a conscientização e envolvimento de participantes, conselheiros, gestores e colaboradores”, tanto por Entidades que têm um PEPF já implantado como as que não têm. As Entidades com PEPF em execução, aprovados pela PREVIC, chegam em 2014 ao número de 94, ou seja, 11,75 vezes mais Programas aprovados do que no ano inicial, em 2009, e com uma perspectiva de pelo menos mais 14 Entidades com Programas em fase de implantação, segundo a citada pesquisa realizada pela Abrapp.

Novos caminhos aguardam os Programas de Educação Financeira e Previdenciária nos Fundos de Pensão. A Instrução MPS/PREVIC nº 11, de 10 de setembro de 2014 revogou a Instrução SPC nº 32, liberando as Entidades para envio aos participantes de seus Relatórios Anuais de Informações e respectivos Resumos por meio eletrônico, dispensando todas as Entidades de impressão em papel. Tal dispensa era concedida apenas às Entidades que tinham seus Programas aprovados, ou aprovação renovada em função do envio do Relatório de Execução do Programa. A partir da Instrução nº 11, a fiscalização da PREVIC considerará a existência de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária em execução como evidência positiva sobre a governança da Entidade, ao elaborar o programa de fiscalização da Entidade. Com esse foco, a PREVIC insere os PEPF no planejamento estratégico das Entidades, com poderes para serem utilizados como ferramenta de gestão, ampliando o aspecto operacional dado às ações de educação.

3.1 PÚBLICO-ALVO

A seguir, apresento um diagrama com os possíveis grupos de atuação do Programa de Educação Financeira e Previdenciária:

Figura 1
Públicos-alvo de ações de educação financeira e previdenciária



Fonte: Abrapp

As formas mais adequadas para atingir cada público são: abordagens, eventos presenciais, mídias impressas, mídias eletrônicas, redes sociais, portais interativos, treinamentos.

É importante conhecer bem o público-alvo, a fim de realizar pesquisas e avaliações antes de implementar ações, e depois, para verificar se os objetivos específicos foram alcançados. Saiba qual veículo de comunicação será mais adequado a seu público.

Segue abaixo exemplos de ações por público-alvo:

Empregados da EFPC:

- Ações de sensibilização: palestras, workshops, mini-games, gincanas, quiz.
- Curso de Disseminadores Externos das Informações Previdenciárias, em parceria com o INSS e que faz parte do Programa de Educação Previdenciária - PEP do INSS.
- Treinamentos sobre a Entidade e os planos de previdência que administra.
- Estratégias para formação de agentes de educação previdenciária, que irão atuar nas demais ações dos projetos.

Conselheiros:

- Ações de sensibilização: palestras, workshops, mini-games, gincanas, quiz.
- Treinamentos sobre legislação, gestão de fundos de pensão, investimentos.
- Mini cursos sobre a entidade e os planos de previdência que administra.
- Palestras antes das reuniões dos Conselhos.
- Monitoramento das certificações, como por exemplo, no Instituto de Certificação

dos Profissionais de Seguridade Social (ICSS).

Atendimento:

- Ações de sensibilização: palestras, workshops, mini-games, gincanas, quiz.
- Treinamentos sobre a Entidade e os planos de previdência que administra, específicos para o atendimento.

Participantes Ativos e Assistidos:

- Ações de sensibilização: palestras, workshops, mini-games, gincanas, quiz.
- Ações específicas conforme o tipo de participante.
- Palestras ministradas pelos agentes de educação previdenciária.
- Plantão nas patrocinadoras.
- Pequenas dramatizações nas patrocinadoras.
- Cursos para educação à distância.
- Campanhas de atualização cadastral.
- Ações on-line.
- Programas de preparação para aposentadoria.
- Campanhas de adesão.
- Campanhas de aumento de contribuição.
- Informações para escolha de perfis de investimento.
- Concursos culturais.

Não Participantes:

- Levantamento dos não-participantes.
- Kits informativos.
- Palestras.

- Atendimentos individuais.

Patrocinadora/Instituidora:

- Ações integradas destinadas aos participantes/empregados.
- Treinamento de multiplicadores das ações do Programa dentro da Patrocinadora/Instituidora.
- Ações com foco no aumento do número de planos de benefícios.
- Apoio às políticas de recursos humanos, tais como, programas de demissão voluntária ambientação de novos empregados.

Entidades de Classe/Sindicatos:

- Treinamento de formadores de opinião nos Sindicatos e Entidades de Classe.
- Parceria para promoção de eventos conjuntos.

Familiares:

- Ações específicas para a família no Dia das Crianças, Dia das Mães, Natal, Páscoa.
- Cartilhas destinadas ao público infantil.

3.2 EDUCAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Baixos níveis de educação financeira têm grande implicação para o contexto da aposentadoria, tanto no que diz respeito ao regime geral da previdência social quanto no que concerne ao sistema de previdência complementar.

A educação previdenciária, é entendida como a educação financeira com foco nas questões previdenciárias. Os termos educação financeira e educação previdenciária não estão dissociados. A educação previdenciária, na realidade, é uma vertente da financeira.

No caso específico da previdência privada, a educação é particularmente importante devido às características peculiares associadas a esse produto financeiro. O incentivo às práticas educativas, nessa área, é relevante para lidar com algumas circunstâncias que, uma vez contornadas, resultariam na melhoria do bem-estar dos indivíduos.

Dentre os fatores que ensejam ações de educação previdenciária no setor de previdência privada, destacam-se: carência da cultura de poupança a longo prazo do país; envelhecimento populacional; complexidade e especificidade dos termos e conceitos relacionados ao setor;

tendência na migração dos planos de aposentadoria da modalidade de benefício definido para os planos de benefícios nas modalidades de contribuição definida e mista; e alto nível de responsabilidade exigida dos membros estatutários dos fundos de pensão.

A escassez de educação previdenciária é um dos fatores que explica os baixos índices de poupança da sociedade brasileira. Ao se adquirir um veículo, um imóvel, ao se pagar uma faculdade, o agente usufrui do seu investimento no momento do pagamento. Produtos financeiros com características de retorno a longo prazo, em que a capitalização dos recursos é essencial (ver tabela 1), como a aposentadoria privada, são pouco atrativos para a população pelo fato de o recurso investido não ser materializado no presente, mas ser desfrutado apenas no futuro, o que, no caso da previdência, corresponde a um horizonte superior a 30 anos.

Tabela 1 - Efeito da capitalização em planos de previdência complementar, considerando o tempo de acumulação e a taxa de juros real praticada.

Tempo de acumulação	Taxa de Juros de 5% ^a		Taxa de Juros de 6% ^a		Taxa de Juros de 7% ^a	
	Contribuição	Rentabilidade	Contribuição	Rentabilidade	Contribuição	Rentabilidade
9 anos	79%	21%	76%	24%	72%	28%
15 anos	68%	32%	62%	38%	58%	42%
20 anos	59%	41%	53%	47%	47%	53%
30 anos	44%	56%	37%	69%	31%	69%
40 anos	32%	68%	25%	75%	19%	81%

Autor: Ricardo Pena Pinheiro

No Brasil, ainda há outra agravante para o limitado acúmulo de recursos por parte da população. O país enfrentou longos períodos de inflação elevada, com forte desvalorização da moeda, o que gerou a cultura do “gastar no momento para não perder”. É necessário um intenso trabalho de conscientização para mudar esse quadro, o que pode e deve ser alcançado mediante instrução e educação financeira.

O envelhecimento populacional é uma questão de preocupação central em diversos países, inclusive no Brasil. A mudança demográfica, proveniente da redução da mortalidade, principalmente para as populações com idades mais avançadas, causará aumento na pressão dos orçamentos governamentais devido à predominância dos regimes de caixa nos sistemas de seguridade social, em que as contribuições atuais são utilizadas para o pagamento de benefícios daqueles já aposentados.

Como resultado, é provável que os cidadãos individualmente tenham que financiar uma parcela cada vez maior de responsabilidade pelo financiamento de sua própria aposentadoria, o que significa realizar escolhas financeiras que garantam o nível de renda suficiente para manter o padrão de vida de que se desfrutava na fase laboral. É mediante provimento de

informação, instrução e orientação que se desperta a atitude proativa dos indivíduos no que diz respeito à previdência.

Os planos de benefícios desempenham um papel cada vez mais importante como fonte de renda de aposentadoria. Como já dito, os participantes desses planos devem estar preparados para fazer importantes decisões relacionadas a quanto terão de poupar para se aposentar e em quais instrumentos devem alocar suas economias durante a fase de acumulação. O participante de planos de benefícios que procurou instrução e informação ao longo do período em que contribuiu certamente será capaz de administrar melhor os benefícios que irá receber na aposentadoria.

A previdência privada, apesar de sua extrema importância para o bem-estar do indivíduo e para a estabilidade da economia, é um dos produtos financeiros menos compreendidos pela população. Isso porque, para que os cidadãos sejam capazes de participar ativamente do setor, são necessários conhecimentos, ainda que básicos, nas áreas de finanças, atuária, contabilidade, direito, tributação, auditoria, gestão, governança, previdência, uma complexidade que está além do nível de compreensão da população.

A educação pode auxiliar, ainda, as atividades do órgão governamental de fiscalização das entidades fechadas de previdência complementar, ao permitir que participantes e assistidos dos planos de benefícios assumam iniciativas e a capacidade de exigir, dos fundos de pensão, melhores práticas de gestão, qualificação dos membros da estrutura organizacional e informações em linguagem acessível.

Desse modo, a boa gestão dos fundos de pensão é essencial para garantir a proteção dos direitos dos participantes e dos assistidos dos planos de benefícios. Dentre uma série de diretrizes que as entidades devem seguir e aderir, uma das mais relevantes é a qualificação adequada e a capacitação continuada dos dirigentes. Educar os membros estatutários significa fortalecer a habilidade, a confiança e a compreensão necessárias para assumir responsabilidades e exercer suas funções, resolver conflitos de interesse, buscar fontes confiáveis de consulta, reconhecer pontos fracos que precisam ser trabalhados e enfrentar as situações imprevistas e as possíveis mudanças na legislação do setor.

4 CONHEÇA O PLANO III DA FUNDAÇÃO COPEL

Criado em 1998, o Plano III da Fundação Copel é um plano de previdência complementar de aposentadoria. Com ele, o participante tem a possibilidade de formar um fundo de reserva financeira durante a sua vida profissional. Diferente dos planos de previdência abertos, o Plano III conta com o suporte da empresa patrocinadora. Isso significa que a cada contribuição normal a patrocinadora contribui com o mesmo valor. A reserva formada será transformada em benefício no momento da aposentadoria do participante.

O Plano III possui duas fases:

➤ **Contribuição**

É o período em que o participante vai acumular recursos, formando a sua poupança previdenciária. Durante esta fase, as contribuições do participante são somadas às contribuições da patrocinadora e ao retorno dos investimentos realizados durante todo o período trabalhado. Neste momento é importante entender que quanto mais o participante poupar, maior será o seu benefício.

➤ **Concessão do Benefício**

Chegou o momento da aposentadoria do participante. Ele vai receber um valor mensal vitalício, que é calculado com base no total acumulado, ou seja, de acordo com a sua reserva de poupança. Para chegar ao valor mensal do benefício é feito o seguinte cálculo: sobre o saldo da poupança previdenciária é aplicado o fator atuarial, índice composto por vários parâmetros, sendo eles:

- Idade do participante na data de concessão do benefício;
- Expectativa de vida;
- Taxa de juros;
- Composição familiar;
- Rentabilidade dos investimentos – que prossegue durante toda a aposentadoria.

Na fase de concessão, o benefício do participante é reajustado anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPB/IBGE. O Plano III também pode ser destinado como proteção contra riscos de morte, invalidez, acidentes e doenças.

A adesão é facultativa e bem simples, o participante só precisa preencher um formulário. Todos os funcionários das empresas patrocinadoras podem aderir ao Plano III – e esta adesão permite ser também um beneficiário do PROSAÚDE II, que é o Plano de Saúde ofertado pela Fundação Copel. É a oportunidade de viver tranquilo, garantindo a saúde do participante e planejando melhor o seu futuro.

Para conquistar uma aposentadoria que atenda as expectativas e necessidades do participante, ele pode contribuir de diversas formas com seu plano de previdência complementar.

Dividida em duas faixas: a primeira é limitada a 10 Unidades Previdenciárias (UP) - cada uma no valor de R\$ 334,33 -, com descontos que variam de 2% a 4%. Os valores do Salário Real de contribuição (SRC) que ultrapassarem a primeira faixa terão um desconto de 12% sobre a diferença. Lembrando que para as contribuições normais a contribuição do participante e a contrapartida da patrocinadora serão sempre iguais.

Contribuição administrativa são as contribuições destinadas à manutenção estrutural da Fundação Copel.

Benefício de Risco é uma contribuição que visa formar um fundo de reserva para cobertura em caso de morte, invalidez, acidentes e doenças dos participantes.

Quanto maior for o valor da contribuição, maior será o seu rendimento ao se aposentar.

Existem algumas formas de aumentar o benefício: aporte, contribuição extra mensal e portabilidade.

➤ Aportes

São contribuições esporádicas de qualquer valor, que o participante pode fazer sempre que puder. Bons exemplos de aportes são as férias e o décimo terceiro.

➤ Contribuição Extra Mensal

Vamos recapitular: quanto maior o saldo da poupança previdenciária, maior o benefício de aposentadoria. Ok, mas o participante precisa se perguntar se o valor contribuído hoje é suficiente para manter o mesmo padrão de vida amanhã? O que ele pretende fazer quando se aposentar?

Com a expectativa de vida aumentada, altos custos na terceira idade – especialmente com saúde – e perda do salário como ativo no mercado de trabalho, fica difícil imaginar como se manter apenas com o benefício do INSS.

Para driblar esse cenário, além das contribuições normais feitas mensalmente, o participante pode efetuar, por livre e espontânea vontade, a inclusão de valores adicionais a serem descontados em folha de pagamento. A única diferença da contribuição extra mensal em relação à normal é que, no primeiro caso, não haverá contrapartida da patrocinadora.

➤ Portabilidade

Aumentar o saldo da poupança previdenciária é importante, porém é preciso confiar em quem irá administrar sua reserva para o futuro. Se o participante possui um plano de previdência complementar em outro fundo de pensão ou um Plano Gerador de Benefício Livre (PGBL) em uma instituição privada, como um banco ou seguradora, ele pode transferir seus recursos para a Fundação Copel. A portabilidade é gratuita e não incide imposto de renda.

Ao escolher um plano de previdência complementar fechado como o Plano III da Fundação Copel, o participante garante seu benefício futuro sem precisar pagar as taxas cobradas por bancos ou seguradoras.

O Plano III é flexível e permite que, mesmo desvinculado da empresa patrocinadora, o participante não perca o valor investido e continue como participante da entidade. Para isso, a Fundação Copel tem diversas opções, chamadas de “Institutos”.

➤ Autopatrocínio

O autopatrocinado segue contribuindo com o mesmo valor assumido enquanto funcionário e passa a arcar com o valor que até então era garantido pela empresa patrocinadora.

➤ Benefício Proporcional Diferido (BPD)

Aqui o participante pode permanecer vinculado ao plano sem a necessidade de contribuir mensalmente, recebendo no futuro um valor de benefício proporcional.

➤ Resgate

Somadas todas as contribuições do participante, se ele não desejar seguir no plano de previdência complementar da entidade, poderá sacar o que for seu de direito (incide imposto de renda) – dentro das normas previstas em regulamento.

➤ Portabilidade

Transferência dos valores poupados pelo participante para outras entidades (não incide imposto de renda).

Como a Fundação Copel é uma entidade fechada de previdência complementar, os investimentos não são tributados. Simplificando, isso significa maior retorno dos investimentos para o participante.

Caso o participante estivesse aplicando num fundo de investimentos pessoa física (exceto poupança), o imposto de renda seria periódico sobre os seus ganhos.

A Previdência Complementar da Fundação Copel não tem fins lucrativos e a taxa administrativa descontada em folha de pagamento serve apenas para cobrir as despesas de manutenção do plano. Em resumo: menos descontos, mais dinheiro na conta do participante.

Uma das principais vantagens do Plano de Previdência Complementar da Fundação Copel é que, ao longo da fase de contribuição, a empresa patrocinadora irá contribuir, sobre as contribuições normais, com o mesmo valor que o participante. Ou seja, ao final do tempo de serviço, a poupança previdenciária do participante terá o dobro do que ele contribuiu e lhe dará o direito à concessão de um valor maior de benefício.

A Fundação Copel quer um futuro tranquilo, sem preocupações ou dificuldades financeiras para o seu participante e sua família. Por isso, criou a campanha “Por um Futuro Tranquilo”, que serve para conscientizar o seu público sobre a importância de um plano de previdência complementar. Com o aumento da expectativa de vida e uma tendência de queda na taxa de juros, planejar a aposentadoria somente com a renda do INSS pode significar um futuro com dificuldades financeiras. Garantia de um benefício planejado sob medida para as necessidades futuras de seus participantes, é a proposta da Fundação Copel.

5 PLANO DE CUSTEIO DO PLANO III

Para definição do custeio dos benefícios (custo normal) e das despesas administrativas do Plano III foram utilizados os regimes financeiros e métodos atuariais, como segue:

1. Despesas administrativas e benefícios de pecúlio por morte e auxílio-doença: Utilizou-se o regime financeiro de repartição simples;
2. Demais benefícios definidos: Utilizou-se o método atuarial de crédito unitário projetado.
3. Benefícios na modalidade de contribuição definida: Utilizou-se o regime financeiro de capitalização.

Todos os regimes financeiros e métodos atuarias utilizados preveem o redimensionamento periódico de seu plano de custeio.

A tabela a seguir apresenta o plano de custeio do Plano III para participantes e patrocinadoras.

Tabela 2
Plano de custeio do Plano III para participantes e patrocinadoras

Benefícios e Despesas Administrativas	Custo em % da Folha Anual do Salário de Participação ⁽¹⁾	Contribuição Anual em R\$
- Aposentadorias	16,50%	140.276.184,00
- Invalidez	0,32%	2.720.508,00
- Pensão por Morte	0,33%	2.805.524,00
- Auxílio-Doença	0,29%	2.480.309,00
- Pecúlio por Morte	0,25%	2.125.397,00
- Total de Benefícios	17,69%	150.407.922,00
- Despesas Administrativas	1,42% ⁽²⁾	12.054.282,00
- Total	19,11%	162.462.204,00

⁽¹⁾ Folha Anual do Salário de Participação: R\$ 850.158.689, no conceito capacidade. Esta folha reflete valores de 12/2015.

⁽²⁾ Conforme demonstrado a seguir, o percentual efetivamente contribuído deverá ser refletido na folha aplicável de cada grupo.

Fonte: Fundação Copel

Os valores monetários da tabela anterior são apresentados no conceito de capacidade e estão posicionados em 31/12/2015. Para os benefícios definidos, os valores de contribuição em Reais poderão apresentar variações em função de aumento ou redução da folha do salário de participação. Para os benefícios na modalidade de contribuição definida, os valores das contribuições para participantes e patrocinadoras poderão apresentar variações em Reais e em % da folha do salário de participação em função das condições de adesão e valores efetivos do salário real de contribuição dos participantes.

A contribuição para custeio da despesa administrativa apresentada na tabela acima reflete fielmente o valor orçado pela Fundação Copel para o Plano III e deverá ser rateada paritariamente entre participantes (ativos e aposentados) e patrocinadoras.

Alternativamente à realização das contribuições para o custeio administrativo previstas neste plano de custeio, e respeitadas as disposições regulamentares vigentes, poderão ser adotadas, em conjunto ou isoladamente, as seguintes formas de cobrança dessas contribuições, previstas na Resolução nº 29/2009:

1. Taxa de administração a incidir sobre o montante dos recursos garantidores dos planos de benefícios; ou
2. Taxa de carregamento a incidir sobre a soma das contribuições e dos benefícios dos planos no exercício a que se referir.

Respeitadas as diretrizes legais aplicáveis, o fundo administrativo será utilizado para financiar parte das contribuições das patrocinadoras e participantes destinadas ao pagamento das despesas administrativas, estimadas em R\$ 12.054.282,00, de acordo com o orçamento aprovado pelo Conselho Deliberativo da Fundação Copel. O montante a ser abatido do fundo administrativo será a diferença entre as despesas efetivamente incorridas e os valores contribuídos por patrocinadoras e participantes apresentados mais adiante.

De acordo com o parágrafo 1º do artigo 119 do regulamento do Plano III, o fundo previdencial foi constituído com as contribuições das patrocinadoras às quais os participantes não tiveram direito, seja por terem se desligado da patrocinadora antes de se tornarem elegíveis aos benefícios do Plano III ou devido a inexistência de dependentes, em caso de falecimento do participante. Tal fundo tem a finalidade de maximizar a segurança dos benefícios previstos no Plano III, podendo ser utilizado para financiar contribuições devidas durante a vigência deste plano de custeio, de acordo com as regras que venham a ser estabelecidas pelo Conselho Deliberativo da Fundação Copel.

De acordo com a legislação vigente, patrocinadoras e participantes deverão efetuar contribuições para o Plano III com base nos seguintes níveis:

As patrocinadoras deverão efetuar contribuições para financiamento dos benefícios previstos no regulamento do Plano III, estimadas e apresentadas a seguir:

Tabela 3

Regra de custeio do Plano III para as contribuições das patrocinadoras

Descrição	Contribuição em % da Folha Anual do Salário de Participação	Contribuição Anual em R\$
Benefícios Definidos e Despesas Administrativas		
- Benefícios de Risco Financiados por Capitalização	0,33%	2.763.016,00
- Benefícios de Risco Financiados por Repartição	0,27%	2.302.853,00
- Despesas Administrativas dos Ativos e Aposentados	0,46%	3.871.592,00
- Subtotal	1,06%	8.937.461,00
Contribuição Definida		
- Contribuição Normal de Patrocinadora	8,25%	70.138.092,00
Total		
- Contribuição de Patrocinadora	9,31%	79.075.553,00

Fonte: Fundação Copel

Conforme definido no inciso I do artigo 89 do regulamento do Plano III, a contribuição normal de patrocinadora deverá ser igual a 100% da contribuição normal efetuada por cada participante. Desta forma, o percentual e valor acima referentes a esta contribuição são estimativas para os valores reais a serem contribuídos.

Para as demais situações, prevalecem os percentuais apresentados na tabela acima, a incidir sobre a folha de salário de participação de todos os participantes ativos.

A contribuição das patrocinadoras em contrapartida à contribuição administrativa dos participantes ativos e aposentados deverá ser alocada no fundo administrativo.

Respeitando a paridade contributiva, a patrocinadora seguirá o mesmo percentual de contribuição normal realizado pelos participantes, inclusive no que tange a redução de 25%.

Os participantes ativos deverão efetuar contribuições de acordo com o artigo 81 do regulamento do Plano III com base na seguinte regra de custeio:

Tabela 4
Regra de custeio do Plano III para as contribuições de participantes ativos

Descrição	Contribuição em % da Folha Anual do Salário de Participação	Contribuição Anual em R\$
Benefícios Definidos e Despesas Administrativas		
- Benefícios de Risco Financiados por Capitalização	0,33%	2.763.016,00
- Benefícios de Risco Financiados por Repartição	0,27%	2.302.853,00
- Despesas Administrativas	0,42%	3.570.666,00
- Subtotal	1,02%	8.636.535,00
Contribuição Definida		
- Contribuição Normal de Participante	8,25%	70.138.092,00
Total		
- Contribuição de Participante	9,27%	78.774.627,00

Fonte: Fundação Copel

A contribuição normal de participante para custeio do benefício de aposentadoria do Plano III é determinada conforme os níveis de custeio a seguir:

Tabela 5
Níveis de custeio para benefício de aposentadoria do Plano III

Faixa de Salário Real de Contribuição	Percentual
- Até 10 Unidades Previdenciárias	Mínimo de 2,0%
- Acima de 10 Unidades Previdenciárias	12,0%

Fonte: Fundação Copel

Desta forma, os valores referentes a esta contribuição normal de participantes, apresentados na tabela acima, são estimativas para os valores reais a serem contribuídos.

Não obstante o exposto no quadro acima deverá ser observado o disposto em acordo coletivo para as patrocinadoras Copel e suas subsidiárias integrais, Fundação Copel, Lactec e UEG Araucária, as quais, de forma facultativa optaram pela adoção de percentual de 4,0% para a faixa de salário real de contribuição de até 10 Unidades Previdenciárias. Para as demais patrocinadoras, permanecerá aplicável o disposto acima. Adicionalmente, cumpre esclarecer que é facultada a redução de até 25% da contribuição normal, sem que implique em descumprimento do previsto neste plano de custeio. Para ambas definições, ou seja, aplicação de 4,0% e redução de até 25% das contribuições normais, deverá ser observada a paridade contributiva.

A despesa administrativa foi rateada paritariamente entre participantes (ativos e aposentados) e patrocinadoras. Para os participantes ativos esta contribuição resulta em percentual a ser aplicado sobre seu salário real de contribuição, e deverá ser alocada no fundo administrativo.

Obedecidas as restrições legais aplicáveis, o orçamento para as despesas administrativas poderá ser majorado ou reduzido, conforme acordado entre a Fundação Copel e suas patrocinadoras.

Os participantes autopatrocinados deverão efetuar, além de suas contribuições normais e administrativas, as contribuições de mesma finalidade que seriam feitas pela patrocinadora, caso não tivesse ocorrido o término do vínculo empregatício.

As contribuições para custeio dos benefícios de risco serão opcionais, conforme escolha definida pelo participante.

Os participantes vinculados deverão contribuir com um percentual de 0,84% de seu salário real de contribuição, atualizado da data de término do vínculo empregatício até a data da avaliação atuarial pelo INPC, para custeio das despesas administrativas do Plano III. Esta contribuição deverá ser alocada no fundo administrativo.

Os participantes aposentados deverão contribuir com 0,42% de seu benefício mensal para custeio das despesas administrativas do Plano III, o que perfaz o valor total de aproximadamente R\$ 300.926,00 no ano. Esta contribuição deverá ser alocada no fundo administrativo.

Os participantes pensionistas não contribuem para o custeio das despesas administrativas do Plano III.

6 PROJETO MOBILE DA FUNDAÇÃO COPEL

Mobilidade é a palavra de ordem nos dias de hoje. Por isso, ganha cada vez mais importância a possibilidade de acesso a informações e ferramentas online, não apenas via desktop (seu computador de mesa) ou notebook, mas também por meio de tablets e smartphones. A ideia é poder acessar as suas informações de qualquer lugar, a qualquer momento.

Pensando nisso, a Fundação Copel está desenvolvendo um projeto mobile com enfoque em Educação Financeira e Previdenciária. Segue abaixo algumas vantagens deste aplicativo:

- Estimular aportes e contribuições extras;

- Incluir rede de relacionamento através de jogos interativos;
- Incluir alertas sobre desvio de meta de benefício;
- Divulgar campanhas;
- Promover a mudança de cultura;
- Simulação personalizada com ranking de reserva;
- Integração com o Banco de dados da entidade para alertas das informações previdenciárias.

Estima-se um custo de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) para este aplicativo. Esse custo engloba todo o desenvolvimento do aplicativo.

Este aplicativo será desenvolvido como parte das ações do Programa de Educação Financeira e Previdenciária da Fundação Copel com objetivo de levar informações sobre essa temática aos participantes ativos, aposentados e pensionistas da Entidade.

Através de notícias, vídeos e das funcionalidades desenvolvidas exclusivamente para o aplicativo, a ferramenta auxiliará na tomada de decisões financeiras e na construção de um projeto consistente de aposentadoria com foco na melhoria da qualidade de vida e bem-estar dos seus participantes.

Registrar entradas e saídas de dinheiro é uma das melhores medidas para garantir tranquilidade e saúde financeira. A organização dos números garante controle e evita sustos. E, para facilitar o dia a dia, que tal fazer esse controle com algo que está sempre à mão? Com o aplicativo da Fundação Copel será possível fazer isso pelo smartphone.

O consultor financeiro Rogério Nakata, do site Economia Comportamental, destaca que essas ferramentas podem ser excelentes aliadas de quem quer estabelecer uma rotina de controle dos gastos. "Os aplicativos, em geral, vieram para facilitar a vida e oferecer agilidade. Com a economia pessoal não é diferente. Eles tornam os processos mais rápidos e ágeis", afirma.

Segundo o consultor, porém, é preciso levar a sério a iniciativa de controlar os gastos. "Trata-se de uma ferramenta importante, mas que só terá efeito caso o usuário adote uma postura visando adequar seus gastos a seus ganhos. Não podemos fazer com que o aplicativo se torne uma mera ferramenta para lançamento de dados, é preciso interpretá-los", alerta.

A interpretação dos dados pressupõe fazer com que os gastos não superem as entradas. Com o aplicativo da Fundação Copel, todo dinheiro que sai deverá ser registrado, assim como as

entradas. Com isso, será possível identificar e fazer os ajustes necessários, caso haja um desequilíbrio entre o que se ganha e o que se gasta.

Segundo o diretor de educação financeira da Febraban, Fábio Moraes, a entidade avalia que a maior dificuldade das pessoas em controlar os gastos está relacionada aos do dia a dia, os pequenos gastos, justamente por serem valores baixos. Por isso, o aplicativo da Fundação Copel irá permitir a inclusão de gastos de pequeno porte, como um cafezinho ou uma pequena lembrança comprada para alguém.

O projeto mobile da Fundação Copel é mais que um programa de educação financeira e previdenciária da entidade. É um canal de relacionamento com seu participante ativo ou assistido, para ajudar a sua vida financeira a ficar sempre em ordem.

7 CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi apresentar a relevância da educação financeira para o segmento da previdência complementar, em especial utilizando como exemplo a Fundação Copel. O trabalho apontou que a população brasileira carece de melhor compreensão acerca desse produto, podendo trazer conseqüências importantes para o bem-estar do indivíduo e para o desenvolvimento sócio-econômico do País.

Nesse sentido, as medidas educativas são ferramentas que devem ser promovidas e incentivadas tanto pelo governo quanto pela iniciativa privada. A regulação prudente, a defesa do consumidor e o acesso às informações também são aspectos essenciais para o êxito das ações educativas. Devido à singularidade do segmento da previdência complementar, ações específicas, voltadas para instruir os participantes e assistidos sobre os conceitos e termos relacionados ao setor, devem ser promovidas. Essas iniciativas, independentemente do processo de ensino e aprendizagem – websites, cartilhas, palestras e cursos – devem ser amplamente divulgadas.

Sabe-se que dada a atual situação da previdência pública no Brasil, a previdência complementar surge como uma alternativa para se assegurar a renda futura e assim a manutenção do padrão de vida familiar. Desta forma este trabalho chamou atenção para o papel das EFPC's que gerem planos de benefícios e que por serem rigorosamente fiscalizadas são uma boa opção para aqueles que têm acesso a esta forma segura de garantir uma certa renda após a vida laboral.

Todo brasileiro sonha em aproveitar a aposentadoria sem problemas financeiros, com um bom rendimento mensal. E se ainda for possível manter o mesmo padrão de vida, melhor ainda. Viajar, apoiar a família, finalmente tirar aquele projeto da gaveta. Para que os sonhos se tornem realidade, basta se planejar com antecedência. Parece muito cedo para pensar nisso? Em se tratando da previdência, esperar o futuro chegar pode ser tarde demais!

REFERÊNCIAS

ABRAPP. Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar. **Guia para Modelagem de Programas de Educação Financeira e Previdenciária**. São Paulo, nov.2014.

BRASIL. **Recomendação CGPC n. 01, de 28 de abril de 2008**. Dispõe sobre as ações de educação previdenciária no âmbito do regime de previdência complementar e dá outras providências. Disponível em: < <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=95347>>. Acesso em: 14 mai. 2016.

_____. **Decreto n. 5.685, de 25 de janeiro de 2006**. Institui o Comitê de Regulação e Fiscalização dos Mercados Financeiro, de Capitais, de Seguros, de Previdência e Capitalização - Coremec. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5685.htm>. Acesso em: 17 mai.2016.

_____. **Instrução PREVIC n. 11, de 10 de setembro de 2014**. Dispõe sobre procedimentos para o envio de informações aos participantes ativos e assistidos de planos de benefícios, orienta as entidades fechadas de previdência complementar sobre o desenvolvimento de projetos de educação financeira e previdenciária e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.previc.gov.br/a-previdencia-complementar-fechada/legislacao-especifica-1/instrucoes/2014/instrucao-previc-ndeg-11-de-11-de-setembro-de-2014.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2016.

Conheça o Plano III. Fundação Copel. 2016. Disponível em: < <http://www.fcopel.org.br/previdencia/sua-previdencia-plano-iii>>. Acesso em 4 jun. 2016.

ENEF. Estratégia Nacional de Educação Financeira.2016. Disponível em: <<http://www.vidaedinheiro.gov.br/>>. Acesso em: 21 mai.2016.

FUNDAÇÃO COPEL. **Avaliação Atuarial do Plano de Benefícios Previdenciários III com data base em 31 de dezembro de 2015**. Parecer Atuarial de Encerramento do Exercício. São Paulo, mar.2016.

G1. **Oito em cada dez pessoas não têm controle total de gastos, diz pesquisa, de 28 de janeiro de 2014**. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2014/01/oito-em-cada-dez-pessoas-nao-tem-controle-total-de-gastos-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 29 mai. 2016.

OCDE/OECD – Organization for Economic and Co-Operation Development. **Improving Financial Literacy. Analysis of Issues and Policies**. Paris, 2005.

PINHEIRO, R. P. **Educação financeira e previdenciária, a nova fronteira dos fundos de pensão**. São Paulo: Peixoto Neto, 2008.

PREVI. **Saúde Financeira: dinheiro na mão não é vendaval, de 16 de julho de 2013**. Disponível em: <<http://www.previ.com.br/previ-mobile/educacao-financeira-e->

previdenciaria/materias/saude-financeira-dinheiro-na-mao-nao-e-vendaval.htm>. Acesso em: 11 jun. 2016.

Viva Tranquilo. Fundação Copel. 2016. Disponível em: <<http://www.fcopel.org.br/previdencia/viva-tranquilo>>. Acesso em 16 mai. 2016.