



## ARTIGO VENCEDOR

FUNDAÇÃO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR DO SERVIDOR PÚBLICO  
FEDERAL DO PODER JUDICIÁRIO

Patrícia Silva Bernardi Peres

Concurso Prêmio Funpresp-Jud 2016 sobre as boas práticas desenvolvidas ou a serem desenvolvidas pelo Órgão.

# **Como aumentar as adesões ao plano de benefícios por intermédio de uma conscientização financeira.**

Junho-2016

“O Futuro dependerá daquilo que fazemos no presente”

**Mohandas K. Gandhi**

## RESUMO

Este artigo tem como objetivo demonstrar como era o cenário em nosso órgão antes e após ser implementado um conjunto de iniciativas, que têm gerado um aumento significativo de adesões ao Regime de Previdência Complementar da Funpresp-Jud. As ações compreendem desde simples mudanças de procedimentos dentro do órgão, até um trabalho de conscientização sobre educação financeira e previdenciária com os servidores. Dentre as diversas orientações, faz-se um comparativo entre os diferentes regimes de aposentadoria, a importância de se preparar economicamente para o futuro e as vantagens de se investir em previdência complementar por meio da Funpresp-Jud. Todas as ações podem ser aplicáveis a qualquer órgão que deseja iniciar um trabalho de abordagem e informações financeiras para seus servidores públicos, visando à manutenção dos valores na aposentadoria, por meio de previdência complementar.

**Palavras-Chave:** *conscientização; previdência complementar; aposentadoria.*

## INTRODUÇÃO

Nosso país ainda está no início do desenvolvimento de uma cultura de conscientização em educação financeira e previdenciária. Segundo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 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”*. Na maioria das vezes, devido ao imediatismo e à falta de planejamento orçamentário, as pessoas pagam parcelas de juros altíssimas por suas aquisições. Neste contexto de consumismo e falta de orientação e organização financeira, qualquer iniciativa que vise difundir uma ideia de poupança para segurança e qualidade de vida futura, com certeza será precedida de muitas resistências. Juntando-se a isto, muitos que ingressaram no serviço público adotaram um falso conceito de que a vida agora estaria segura, principalmente ao se aposentar, pois não cabia a estes servidores públicos planejarem, pouparem e calcularem seu provento futuro. A responsabilidade estava involuntariamente transferida para o Estado e isto lhes trazia certo comodismo.

A mudança da lei de aposentadoria e a implantação do regime previdenciário para os servidores públicos transferiram para o próprio servidor a decisão de contribuir, ou não, sobre uma parcela complementar de sua remuneração. Isso deveria ter provocado uma imediata mudança na forma de planejar a aposentadoria de todos aqueles que ingressassem no serviço público a partir de então. *“A implantação dos Planos de Previdência Complementar dos Servidores Públicos no Brasil representa bem mais que uma alteração legislativa, mas uma mudança de mentalidade.”* (SOUZA, 2016). Mas, se a grande maioria desses servidores não estava nem preparada para planejar sua vida financeira atual, como esperar que estivessem prontos para decidir algo que impactaria suas vidas daqui a 30 ou 35 anos?

Obviamente, essa mudança de mentalidade não aconteceu de forma natural e isso gerou um clima de resistência, dúvidas, sentimento de perda e rejeição à nova lei. E nesse ambiente de questionamentos e desconfiança, tanto dos antigos como dos novos servidores, foi iniciado um trabalho para se identificarem as vantagens do novo regime de previdência complementar e apresentá-lo de uma forma esclarecedora e humana.

O desafio era transformar a abordagem, antes técnica e impessoal, numa forma contextualizada e educativa do assunto. Assim poderia ser quebrado o ambiente de pessimismo e sentimento de perda sentida por muitos. Houve uma busca por aprender mais sobre o novo Regime de Previdência Complementar – RPC – e difundir-lo dentro do órgão com uma nova ótica, que é a de ver suas vantagens legais e financeiras.

## DESENVOLVIMENTO

A Lei nº 12.618/2012 alterou o modo de cálculo da aposentadoria do Regime Próprio de Previdência Social →→ RPPS – e criou o RPC para os novos servidores públicos federais. As contribuições previdenciárias oficiais foram limitadas ao teto do Regime Geral de Previdência Social – RGPS – e, desde então, este passou a ser o valor máximo do benefício ao se aposentar. SERTÃO, 2015, esclarece que o cálculo da aposentadoria pela média das contribuições não foi alterado pela nova lei do RPC. *“Mas, antes de aplicarmos o teto do RGPS, não nos esqueçamos de que o caput do art. 3º da Lei nº 12.618/12 manda que observemos primeiro o que estabelece a Lei nº 10.887/04, isto é, que façamos primeiro o cálculo da média aritmética simples, para só depois aferirmos a necessidade da efetiva aplicação do teto do RGPS”* (SERTÃO, 2015).

A maioria dos servidores públicos toma ciência dos seus futuros proventos apenas quando está próximo do período da aposentadoria. Isto se deve à cultura de um regime assistencialista, onde cabia exclusivamente ao Estado a preocupação financeira dos salários dos servidores ao se aposentar. Agora, com a nova lei, os recém-empoados devem planejar suas aposentadorias desde o momento do ingresso no serviço público. *“A antiga concepção de que os benefícios de aposentadoria e pensão eram prêmios àqueles que durante muito tempo dedicaram sua força de trabalho ao Estado deu lugar à demanda de construção de um sistema de caráter contributivo, solidário e sustentável, levando à necessidade de que os servidores públicos que ingressarem na administração pública já integrem um sistema equilibrado, nos seus aspectos financeiro e atuarial, e preocupado com as futuras gerações de servidores públicos”* (PORTO, 2012).

Nas regras anteriores de aposentadoria, todos os servidores já sofriam reduções naturais provocadas pela perda da função gratificada, do adicional de qualificação temporária e do vale-alimentação e, desde 2003, já não mais faziam jus à aposentadoria integral, quando da implementação da nova forma de cálculo, a qual reduziu os proventos para a média das 80% maiores contribuições previdenciárias realizadas pelo servidor ao longo de sua carreira. Só essas reduções financeiras já deveriam ter sido suficientes para despertar nos servidores uma necessidade de planejamento e cuidados com o futuro. Para aqueles que se enquadram nas novas regras do regime complementar e não aderem a um plano de previdência complementar, as perdas serão ainda maiores.

Para essas aposentadorias limitadas ao teto do RGPS, foi criada a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Judiciário- Funpresp-Jud, como opção de contribuição paritária sobre os valores que excedem o teto do RGPS, cuja contribuição se dá, igualmente, em até 8,5% pelo participante e pelo Estado. Essa nova sistemática exige dos novos servidores públicos consciência e ações de educação financeira e previdenciária, pois eles passam a assumir a responsabilidade de gerir melhor suas finanças pessoais, com o objetivo de construir outra renda complementar para sua aposentadoria.

No ano de 2014, segundo a SERASA Experian e o IBOPE Inteligência, uma pesquisa demonstrou a baixa consciência financeira da população com relação à aposentadoria, conforme se visualiza abaixo:

FAIXA ETÁRIA	NÃO PLANEJAM APOSENTADORIA
16 a 24 anos	62%
25 a 34 anos	49%
35 a 44 anos	46%
45 a 54 anos	47%
55 e mais	42%

Fonte: IndEF 2014

O nosso órgão já possui um programa destinado aos servidores que estão próximos de se aposentar, envolvendo diversos temas, entre eles o financeiro. O problema é que as orientações financeiras, voltadas para a complementação da aposentadoria, necessitam de uma acumulação de longo prazo, por isso, precisam ser passadas no início da carreira. *“Nossa sociedade nos ensinou a fazer planos para o trabalho, mas não para viver bem posteriormente. Não importa qual seja sua idade: os planos para o que você fará quando atingir a idade em que a maioria estiver se aposentando deveriam fazer parte de suas reflexões desde o momento em que você escolheu sua profissão.”* (CERBASI, 2014).

Assim, com a nova lei, rotinas legais e administrativas foram implementadas, porém a falta de informações e dúvidas, aliadas a uma resistência natural às novidades, fizeram com que as adaptações não acontecessem com excelência num primeiro momento dentro do órgão.

Além dos problemas citados, foi também, no mesmo período de promulgação da nova lei do RPC e criação da Funpresp-Jud, que diversas notícias sobre má gestão, perdas financeiras e fraudes em fundos de pensão antigos do mercado, tornaram-se públicas para a população. *“As fundações ligadas às estatais foram usadas como braços do governo”* (LEITÃO, 2016).

Ainda hoje, segundo levantamento da Superintendência Nacional de Previdência Complementar, Previc, o sistema dos fundos de pensão fechou o ano de 2015 com um déficit de R\$ 77,8 bilhões. E a Previ, Petros e Funcef são as responsáveis por 60% deste rombo orçamentário. (ALVES, 2016).

Vale destacar que, com o surgimento da Funpresp-Jud, o sentimento gerado nos servidores públicos federal foi de perda de direitos, ao invés de uma grande sensação de conquista previdenciária, levando-se em conta que a mudança de regime não foi algo planejado e desejado por essa categoria, mas sim uma tentativa legislativa para diminuir o déficit financeiro da Previdência Social.

Nos primeiros meses de implantação do RPC, de outubro 2013 a julho de 2015, nosso órgão tinha como atribuição dar ciência do RPC aos empossados por meio do Termo de Oferta da Funpresp-Jud, preocupando-se com a parte legal, administrativa e documental decorrentes da nova lei, cabendo ao servidor buscar informações sobre o novo regime. Somente nas posses coletivas, um diretor da Funpresp-Jud era convidado para dar orientações do plano previdenciário. Dos 512 (quinhentos e doze) servidores públicos que tomaram posse naquele período, somente 41% aderiram a Funpresp-Jud.

## BOAS PRÁTICAS DESENVOLVIDAS

Desde o mês de agosto de 2015, a situação está revertendo. De lá para cá, houve 55 (cinquenta e cinco) novas posses de servidores do novo regime previdenciário, sendo que 45 (quarenta e cinco) aderiram à Funpresp-Jud, representando 86,53%. Além do aumento de adesões nas recentes posses, até o início de junho de 2016, 85 (oitenta e cinco) servidores que haviam ingressado entre 2013 e 2015 e não tinham aderido à Funpresp-Jud à época, inscreveram-se após o novo trabalho de conscientização sobre educação financeira e previdenciária que está sendo desenvolvido.

### 1) Participação dos treinamentos oferecidos pela Funpresp-Jud

A participação de servidor do órgão em todos os encontros regionais, bem como nos treinamentos para representantes da Funpresp-Jud no órgão, foram fundamentais para atualização, troca de experiências, esclarecimento de dúvidas e contato pessoal com os funcionários da Fundação. Foi após estes treinamentos e orientações, no ano de 2015, que iniciamos as novas ações e abordagens em nosso órgão.

### 2) Servidor do órgão com dedicação exclusiva ao assunto

A complexidade e a importância do assunto fizeram com que um dos servidores escolhidos como representante do órgão para assuntos referentes à Funpresp-Jud passasse a ter dedicação exclusiva na condução dos trabalhos referentes à previdência complementar. Este servidor passou a ser o elo entre o órgão e a Funpresp-Jud.

### 3) Envolvimento de todas as áreas de Recursos Humanos

Com apoio das chefias do órgão, foi realizado um levantamento visando identificar e conhecer todos os setores e pessoas que estavam envolvidas, direta ou indiretamente, com o assunto previdenciário na casa. Foram realizadas diversas reuniões para ajustes de rotinas, alterações em sistemas e implantação de novas ações que uniformizaram uma linguagem positiva e de vantagens sobre o novo regime de previdência complementar.

Alguns servidores da área de recursos humanos compareceram às novas apresentações de aposentadoria e previdência complementar, possibilitando o esclarecimento de dúvidas e facilitando o entendimento sobre a maioria das solicitações originadas pela Funpresp-Jud.

### 4) Investimento em aut capacitação

Além dos treinamentos e dos materiais de leitura, também foram realizados diversos contatos telefônicos e trocas de e-mails com os funcionários do atendimento, do financeiro e da informática da Fundação Funpresp-Jud para esclarecimento sobre os mais diversos assuntos. Este contato informal foi fundamental para complementar a compreensão técnica e passar mais segurança ao transmitir o assunto aos servidores.

A leitura de livros, leis, blogs, revistas, jornais, sites de fundos de previdência e a realização do curso gratuito, “A Previdência Social dos Servidores Públicos: regime próprio e regime previdência complementar”, da Escola Nacional de Administração Pública – ENAP, também foram essenciais para uma maior compreensão sobre previdência complementar fechada, regimes de aposentadoria e tributações fiscais.

Para entender melhor os modelos abertos de previdência complementar foram consultados os sites da Caixa Econômica Federal e do Banco do Brasil, bem como, foram feitas visitas pessoais a esses dois bancos. Desta forma, foi possível compreender o funcionamento dos planos e quais são as taxas e encargos cobrados, possibilitando a comparação das vantagens e desvantagens entre a previdência complementar aberta e fechada. Esse conhecimento contribuiu para responder as dúvidas trazidas pelos servidores nas reuniões, principalmente pelos antigos servidores vinculados que contribuirão sozinhos, sem a paridade do órgão.

Além dos conhecimentos teóricos já citados, foi importante desenvolver habilidades de técnicas de apresentação e conhecimentos sobre educação financeira.

## 5) Identificação das causas da baixa adesão

Antes de iniciar o trabalho de conscientização e divulgação previdenciária, foi importante identificar as causas anteriores da baixa adesão. Isso ajudou a criar uma orientação mais efetiva em nosso órgão. Nesse ínterim, verificam-se alguns motivos, tais como:

### *5.1) Falta de um setor ou pessoa dentro do próprio órgão para esclarecimento das dúvidas sobre o regime de previdência complementar.*

- Isso fazia com que o contato de muitos servidores com a Funpresp-Jud fosse protelado ou que, na maioria das vezes, nem ocorresse.

### *5.2) Abordagem inadequada.*

- A ficha de Termo de Oferta era apenas oferecida para simples preenchimento e cumprimento da etapa de posse, conforme previa o regulamento, sem fornecer informações previdenciárias aos servidores.

### *5.3) Apresentação com foco exclusivo no plano Funpresp-Jud.*

- A explanação era mais técnica e voltada para as características do plano, sem que houvesse um trabalho de conscientização da futura aposentadoria, além de esclarecimentos tributários e de educação financeira. Os novos servidores viam o pagamento da previdência complementar como uma despesa e não como um investimento para o futuro.

### *5.4) Ausência de um servidor da própria casa nas apresentações do RPC.*

- Não havia alguém do próprio órgão passando credibilidade de que o RPC era, além de vantajoso, importantíssimo para sua vida financeira futura.

## 6) Novo enfoque da abordagem e apresentação, com uma visão mais humanizada

Após compreender o funcionamento do plano da Funpresp-Jud, a apresentação, realizada pelo servidor do órgão passou a ter uma abordagem mais humana e contextualizada, colocando o servidor e sua futura aposentadoria como o tema principal.

### a) Abordagem diferenciada

As novas apresentações focaram numa maior conscientização sobre a urgência de uma preparação para a aposentadoria. Elas também esclarecem sobre as vantagens financeiras da previdência complementar, comparadas com as dos antigos regimes. *“Planos de previdência patrocinados, fundos de pensão e planos de previdência cooperativos são oportunidades que, quando não aproveitadas, costumam gerar arrependimentos no futuro. Por terem custos administrativos menores do que os de seus similares ofertados no varejo ao público em geral, os produtos corporativos e cooperativos tendem a oferecer rentabilidades significativamente superiores. No caso de planos patrocinados, a contrapartida depositada pela empresa em sua conta é um prêmio extremamente vantajoso para quem decidir ser um colaborador fiel dessa companhia por vários anos”* (CERBASI, 2014). Desde então, todos os novos servidores, antes de preencherem qualquer documento referente à Funpresp-Jud, passam por esta orientação. Ao deixarem a reunião, percebe-se que o sentimento inicial de perda é substituído pela segurança.

### b) Formato da apresentação

A apresentação foi reformulada com base nas expectativas e dúvidas dos servidores e dividida em tópicos. Em cerca de 90 (noventa) minutos, fala-se sobre:

**b.1)** Comparativo entre regimes: Apesar de os novos servidores não terem mais a opção de escolher o regime anterior, esse comparativo é importante, pois mostra que o atual regime é autossustentável, financeiramente vantajoso, justo e possui o retorno de todo o dinheiro investido. Enquanto que o sistema anterior tem apresentado déficits cada vez maiores, não é transparente e é socialmente paternalista. Além disso, os comparativos servem para demonstrar que, independentemente do regime – Integralidade e Paridade, Mediana ou Previdência Complementar –, todos terão algumas perdas, por isso se faz necessária uma preparação financeira para a aposentadoria.

O Plano de benefícios do RPC da Funpresp-Jud tem acumulação por meio do Plano de Contribuição Definida, conforme §15. do art. 40 da Constituição Federal/1988. Os valores acumulados serão decorrentes das contribuições do participante, do patrocinador e da rentabilidade financeira. Este plano possui acumulações individualizadas, permitindo que o participante acompanhe seu saldo ao longo de todo o período de investimento.

**b.2)** Educação Financeira e Previdenciária: É feita uma introdução sobre a importância da educação financeira, demonstrando diferenças entre investimentos, reservas de curto, médio e longo prazo e a necessidade de se ter um dinheiro para emergências. É destacado que o dinheiro investido em previdência é destinado exclusivamente para usufruto na aposentadoria e caberá ao participante acompanhar a evolução do montante e, se necessário, realizar aportes esporádicos para conquistar o valor desejado. Esse assunto prepara o ouvinte sobre a importância de ter uma vida financeira organizada e de como a aposentadoria deve fazer parte desse planejamento desde seu ingresso no órgão.

**b.3)** Importância da previdência complementar para contribuição dos valores excedentes ao teto do RGPS : De acordo com a remuneração inicial de cada cargo, demonstra-se o valor excedente ao valor do teto do RGPS, passando o entendimento para o servidor de que é sobre este valor que não existe a incidência de tributação para a previdência oficial (11%). É necessário reforçar que cada novo valor adicionado às suas remunerações por meio das progressões funcionais, inclusão de adicional de qualificação temporária, adicional de qualificação permanente e recebimento de função comissionada, resultará num maior valor “descoberto”. Caso não faça a opção de contribuir pela parte “descoberta” nos moldes de um plano de previdência complementar, ao se aposentar possuirá apenas a renda passiva até o teto do RGPS e poderá ter uma grande queda financeira no seu orçamento. Nesse momento da apresentação nota-se que a grande maioria dos servidores não tinha clareza de como funcionam os cálculos de contribuição para o RPPS e para o RPC.

**b.4)** Leis e Órgãos fiscalizadores dos Fundos de Pensão fechados: Uma pergunta frequente que os servidores fazem em todas as apresentações é: “Quem garante que o dinheiro que eu contribuir para a Funpresp-Jud não será desviado, a exemplo do que ocorreu nos outros fundos de pensão de empresas estatais?” Para responder este tipo de questionamento e gerar confiabilidade, tem sido importante explicar sobre a estrutura de governança, Conselho Deliberativo e Fiscal cuja composição é paritária entre representantes dos patrocinadores e dos participantes, cargos de Direção, Comitê de Investimentos e Riscos e Auditorias. Já os mecanismos de fiscalização ocorrem pelos próprios patrocinadores que podem realizar auditorias na Fundação, pelos participantes da Funpresp-Jud e principalmente pelo órgão de fiscalização da Previc, cuja atuação é proteger os interesses dos participantes e patrocinadores, com o objetivo de preservar o equilíbrio dos planos de benefícios previdenciários. *“Além de suas atribuições de autorização prévia de estatutos, regulamentos, convênios de adesão e de suas alterações, a Previc exerce suas competências por meio da fiscalização direta (on site ou in loco) e da fiscalização indireta (off site ou à distância)”*. (REIS, 2014)

Desde o 1º semestre de 2015 a Previc vem aperfeiçoando seu modo de fiscalização, por intermédio da supervisão baseada em riscos, dando mais ênfase nas atividades de prevenção e orientações a riscos e irregularidades. Para uma maior atuação neste sentido, em maio 2016, instalou-se a Central de Inteligência da Previc, cujo objetivo é a identificação de situações de riscos ou irregularidades a partir de cruzamento de informações internas e externas. *“A Central de Inteligência da Previc permite a adoção de providências, antes que os problemas potenciais se materializem ou tomem proporções excessivas, representando todo o esforço da autarquia de uma maior eficiência no trabalho de Supervisão Baseada em Risco (SBR), que passa pelo compartilhamento de informações”*, (FERREIRA, 2016).

Outra importante medida foi a regulamentação da Instrução nº 28 da Previc, que dispôs sobre a obrigatoriedade de obtenção de certificação, qualificação e habilitação para todos os dirigentes e membros dos Conselhos Deliberativo e Fiscal, eleitos, para atuarem e exercerem seus cargos dentro dos fundos de pensão.

SOUZA, 2016, salienta a importância de não se confiar somente nesses mecanismos de segurança previstos em lei. Mesmo com os novos procedimentos de aplicação dos investimentos instituídos pela Lei nº 12.618/2012, os participantes não podem se eximir da responsabilidade de fiscalizar, acompanhar os investimentos, cobrar informações transparentes e eleger seus representantes do Conselho Fiscal e Deliberativo de forma responsável. Afinal, são eles, que durante suas gestões, darão o aval para as decisões financeiras, administrativas e legais do fundo que o servidor está confiando a sua reserva financeira do futuro.

**b.5)** Vantagens financeiras: aqui são mostradas várias vantagens financeiras presentes e futuras que o contribuinte terá, caso contribua para uma previdência complementar:

**b.5.1)** Todo dinheiro investido pelo participante e pelo patrocinador, além da rentabilidade, tornam-se patrimônio do servidor. O Plano de Contribuição Definida permite que, na falta do beneficiário e dos pensionistas legais, os valores acumulados sejam entregues aos herdeiros, que na maioria dos casos, são os filhos maiores de 21 anos. No regime oficial e nas previdências complementares de Plano de Benefício Definido, caso não haja pensionistas, o saldo ficará para o Fundo.

**b.5.2)** Deixar de contribuir os 27,5% de imposto de renda- IR, diretamente na folha de pagamento, do valor mensal contribuído para a Funpresp-Jud, limitado a 12% da renda tributável. Este incentivo fiscal, mais vantajoso para quem faz a declaração completa de IR, torna-se ainda melhor para quem puder optar pela tributação regressiva (Lei Federal nº 11.053/2004) com redução da alíquota do IR para 10% para as contribuições acumuladas por mais de 10 anos.

**b.5.3)** Possibilidade de acumular o valor mensal que foi deixado de pagar ao IR, aumentando a contribuição facultativa sem cobrança de taxas, ou fazendo outro investimento.

**b.5.4)** Deixar de contribuir definitivamente para a previdência oficial e complementar após a aposentadoria. Os servidores do antigo regime continuam recolhendo 11% sobre o valor que excede o teto do RGPS, ao se aposentar.

**b.5.5)** Possibilidade de contribuir e ter a paridade do órgão sobre os valores recebidos oriundos de função comissionada ou cargos em comissão. Para os servidores que tomaram posse até 2003, não há vantagem em se contribuir sobre estes valores, pois eles não podem mais ser somados aos cálculos para aposentadoria.

**b.5.6)** A maravilha dos juros sobre juros, estimulando a contribuição desde o primeiro salário, com taxas atrativas.

**b.5.7)** Os servidores do atual regime, caso decidam deixar o serviço público e retornar à iniciativa privada, não terão perdas financeiras sobre os valores contribuídos, pois mesmo estando no RPPS, suas contribuições limitaram-se ao teto do RGPS. (BIANCO, 2013)

**b.5.8)** Investindo-se na Funpresp-Jud, o participante não pagará taxa administrativa sobre os valores investidos, terá participação nos lucros e a coparticipação do patrocinador em até 8,5% (oito e meio) do valor excedente ao teto RGPS. Essas vantagens o participante não terá ao optar por uma previdência complementar aberta.

## 7) Posto de educação financeira e previdenciária com atendimento individualizado

Após a criação do posto, em sala separada, tornou-se possível um atendimento de qualidade, com orientações financeiras e previdenciárias de acordo com o perfil de cada servidor.

Os atendimentos são realizados com horário marcado para que não haja interrupções e visam esclarecer dúvidas e fazer simulações de contribuições tanto para aqueles que participaram de uma reunião coletiva, como aqueles que não puderam comparecer.

Servidores do antigo regime também procuram o posto para fazer simulações para contribuições facultativas e entender as diferenças entre o plano da Funpresp-Jud e os planos complementares abertos.

Outro público atendido é composto pelos que desejam contribuir para previdência complementar, mas estão endividados e precisam receber orientações sobre educação financeira antes de aderirem ao plano.

## 8) Criar cultura de Educação Financeira e Previdenciária dentro do órgão

Percebe-se um gradual aumento de interesse, não só dos novos servidores públicos do RPC, mas também dos servidores antigos que gostariam de aprender sobre investimentos em previdência complementar, suas vantagens financeiras e sobre a confiabilidade em se investir na Funpresp-Jud. Isso demonstra que o assunto está se espalhando no órgão por meio dos próprios servidores que assistiram às apresentações e comentaram com seus colegas.

Está em andamento uma parceria com outro órgão público que disponibiliza gratuitamente estudos de educação financeira e finanças pessoais à distância, o que permitirá alcançar mais servidores interessados no assunto.

## 9) Orientação aos servidores públicos que ingressaram no órgão antes de agosto 2015

Em agosto de 2015, após iniciarmos este novo enfoque de trabalho para os servidores públicos do RPC, foi elaborada uma listagem com 276 servidores que haviam tomado posse entre outubro de 2013 e julho de 2015 e que não haviam passado pela reunião de informações sobre aposentadoria e previdência complementar. A lista foi ordenada pela lotação do servidor e foi iniciado um trabalho direcionado a cada localidade, realizando uma pequena abordagem via telefone, seguida de convite para a orientação sobre aposentadoria e previdência que não foi feita no momento da sua posse no órgão. Atendido um quórum de cerca de 5 (cinco) servidores, é enviado um memorando circular para a chefia imediata solicitando a liberação desses servidores convocados para esta reunião dentro do horário de trabalho. A reunião é feita no prédio de lotação desses servidores nos mesmos moldes das apresentações de posse. Essa ação já resultou em 85 (oitenta e cinco) adesões, num período de 10 (dez) meses.

## PLANEJAMENTO DE FUTURAS AÇÕES:

No próximo semestre, serão realizadas palestras com conteúdo específico para os servidores que podem aderir como vinculado, focando na vantagem fiscal de como pagar menos imposto de renda hoje e ainda se preparar para uma aposentadoria de qualidade financeira por meio dos benefícios da previdência complementar.

Também estão previstas divulgações na intranet de pequenos textos sobre educação financeira e previdenciária, além do curso de educação financeira à distância.

## CONCLUSÃO

Com a realização desse trabalho, é possível perceber que há valores muito maiores envolvidos nesse assunto. Refiro-me a valores morais, éticos e de responsabilidade social. Muito mais valioso do que aumentar a adesão de servidores a um plano de previdência complementar é a grandiosidade de poder contribuir para o bem-estar de muitas pessoas e de seus familiares. Ajudá-las a entender a realidade que estão vivendo e mostrar opções que proporcionarão maior tranquilidade no futuro é extremamente gratificante. Traz uma sensação de realização e de dever cumprido.

Melhor que uma proposta de adesão concretizada é ver na expressão de cada um a sensação de esclarecimento e de compreensão de que ele precisa fazer algo hoje para ter qualidade de vida no futuro. Quando se compreende o verdadeiro sentido desse trabalho, as adversidades não são motivos para desânimo, sejam elas internas, externas ou pessoais. Portanto, o papel do representante é o de se aprofundar no assunto continuamente e trazer esclarecimento e alternativas, atuando como um consultor previdenciário para o seu colega, dando a ele subsídios para tomar boas decisões. A adesão será apenas uma consequência de um trabalho de conscientização realizado.

Pode parecer utópico, mas é muito bom imaginar esse trabalho de conscientização sendo disseminado para todos os órgãos, formando uma nova geração de servidores financeiramente responsáveis, influenciando seus filhos e círculos sociais para uma vida financeira equilibrada e planejada para o futuro. Essa seria uma semente que, se germinada e plantada em cada órgão público, capacitaria milhares de servidores a iniciarem uma importante transformação na educação financeira do país.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES. Murilo Rodrigues. Jornal Estadão. **Déficit dos Fundos de Pensão cresce 151%**, 31 de março de 2016. Disponível em: < <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,deficit-dos-fundos-de-pensao-cresce-151,10000024000> >. Acesso em 17 jun. 2016
- BIANCO. Dânae Dal. **Previdência dos Servidores Públicos**. 2ª edição. São Paulo. LTR Editora Ltda. 2013.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988.
- BRASIL. **Lei n 12.618**, de 30 de abril de 2012.
- CERBASI. Gustavo. **Adeus, Aposentadoria**. Rio de Janeiro. Sextante, 2014
- ENAP. **A Previdência Social dos Servidores Públicos: regime próprio e regime de previdência**. 2016. Disponível em: < [http://www.enap.gov.br/web/pt-br/sobre-curso?p\\_p\\_id=enapvisualizardetalhescurso\\_WAR\\_enapinformacoescursosportlet&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_r\\_p\\_564233524\\_idCurso=2472](http://www.enap.gov.br/web/pt-br/sobre-curso?p_p_id=enapvisualizardetalhescurso_WAR_enapinformacoescursosportlet&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_idCurso=2472)> Acesso 21 jun. 2016
- LEITÃO. Mirian. O Globo. **Contribuinte pagará parte do rombo dos fundos de pensão**, 15 de fevereiro de 2016. Disponível em:<<http://blogs.oglobo.globo.com/miriam-leitao/post/contribuente-pagara-parte-da-conta-dos-fundos-de-pensao.html>>. Acesso em 17 Jun. 2016
- OCDE. Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **O que é Educação Financeira?** 2005. Disponível em: < <http://www.previc.gov.br/sobre/educacao-previdenciaria/educacao-financeira-e-previdenciaria/o-que-e-educacao-financeira> > Acesso em 20 jun.2016
- PORTO. Valéria. **A Previdência Social do servidor público: da promulgação da Constituição Federal de 1988 à criação da Funpresp**. Congresso Consad de Gestão Pública, Brasília, de 4 a 6 de junho de 2012. p.19. Disponível em: < <https://www.funpresp.com.br/portal/wp-content/themes/funpresp/downloads/funprespDL01.pdf>> Acesso em: 10 jun. 2016
- PREVIDÊNCIA SOCIAL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Complementar: o futuro começa agora!** Agosto 2011. Disponível em: < <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/outrosAssuntos/prevcomfuturo.pdf> > Acesso em 19 jun.2016
- PREVIDÊNCIA SOCIAL. Superintendência Nacional de Previdência Complementar. **Guia Previc de Melhores Práticas em Fundos de Pensão**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://www.previc.gov.br/menu-de-apoio/guia-de-melhores-praticas-1/melhores-praticas-em-fundos-de-pensao.pdf/view> > Acesso em 10 jun. 2016
- REIS. Adacir. **Curso Básico de Previdência Complementar**. Editora Revista dos Tribunais Ltda. 2014. p. 110-112.
- SERASA Experian. Serasa Consumidor. **Maioria dos jovens não planeja a aposentadoria**, 29 de setembro de 2014. Disponível em: < <http://noticias.serasaexperian.com.br/maioria-dos-jovens-nao-planeja-a-aposentadoria/>>. Acesso em 18 jun.2016

SERTÃO. Alex. **RPPS: as quatro fases do cálculo da aposentadoria no serviço público**, novembro de 2015. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/44898/rpps-as-quatro-fases-do-calculo-da-aposentadoria-no-servico-publico> > . Acesso em 27 jun.2016

SOUZA. Antônio Emanuel Andrade. Os riscos da implantação dos planos de previdência complementar dos servidores públicos no Brasil: Uma visão além do equilíbrio atuarial. In: LIMA. L.H; SARQUIS. A.M.F. **Controle Externo dos Regimes Próprios de Previdência Social**. Belo Horizonte. Editora Fórum, 2016. p.185-205.

