GUIA PARA MODELAGEM DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

ABRAPP

GUIA PARA MODELAGEM DE PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

Comissão Técnica Nacional de Educação

outubro/2014

ABRAPP

Sumário

Apresentação 3
Introdução 4
1. Breve Histórico 5
2. Os Programas de Educação Financeira e Previdenciária 10
Por que desenvolver um Programa de Educação Financeira e Previdenciária? 10
Como começar? 11
Projeto ou Programa de Educação Financeira e Previdenciária? 12
Quais são as normas que regulam os Programas? 15
3. Elaborando um Programa de Educação Financeira e Previdenciária 16
Roteiro Operacional 16
1. Histórico 16
2. Justificativa/Diagnóstico 16
3. Objetivo geral 16
4. Público Alvo 17
5. Detalhamento das ações 17
Exemplos de ações por público-alvo 18
Exemplo de uma matriz de ações 20
6. Metodologia 21
6.1. Implementação 21
6.2. Comunicação 21
6.3. Metas e Indicadores 22
Indicadores de eficácia, eficiência e efetividade 24
Exemplos de matrizes para acompanhamento de ações 26
7. Cronograma e orçamento 29
Resumo 30
4. Fiscalização do Programa de Educação Financeira e Previdenciária pela PREVIC 32
REQUISITOS DOS PROGRAMAS 32
ANÁLISE DO CONTEÚDO 33
5. Referências 35
Anexo 36

Apresentação

ABRAPP

PREVIC

Ovid et dolupitata net fugit voluptiam essit, quam ut am ratatem alique peri tem reperumquam fugitibust el maionsedit harum dictur sim rem adia sequiscit delendam, omnihic ipiditatem fuga. Xeria verectoriae pre omnihitatus ullam sa voluptibus asi beatum dolupta estotas perios ulpa sectatatem dis reperi od ut aliquidipiet quid errumet ad etum ilitas eum ipsunt erum expe parunt, offici omnis et int utemquid quam sit fuga. Et vellupt ureium, ipsam doluptaquo molum sectem exersperum as dolum net eaquatu riorem que niet as as autem. Gia exeriatem aceaquam que sin expla quibusa acerum essum que vendis eaqui audi sequide etus pore pe et quunt officaborum il es as aut idebisi milluptur, ernatetur? Ro quibusc ientum fuga. Bernates aut as aspiciis a di dolorem porepre vent apiendae. Uciae secupta debit illoratur molupiet ea dolut parum ut dolupta quiaes adignitat.

Ro dolor miliquia dest eiusae simus, ut quia cumquassit aut ent quasperro et ulluptam, coria eossusto illatas vendelicae dolorrorecta sedis adis cus minte et haritia volutatquis et es doluptus et volupis quo ma qui dunt am, accusaes maximet apienimpor aborepr ectur?

Am nus eume commoluptae nimi, omnimint quam qui corestios evenduntiunt aut ut la dolum et minim delest excera volupta tempor santia num enduci conet acimus et eate sint aut optium, occabores aut optatur molore parum iducipsusda con explabore volectintio. Olut pla quas ne doluptatur mos verent faciam, si acesequatur moluptatem et exerum volum quae nus alibers peliqui anduci repra peri corisimus, nos aut hicieni cus aliquo doluptios si aut voluptibus, ommolorum estint molupis eosande liquias iniminum faccus delictibus et quatiisim unt, simi, sita velendignim faccus ped explantia volor sit quia por moluptae nonsequamet faccus adicipient aute sinitae intibus et voluptae pro vel inusam face

Introdução

Este Guia tem como objetivo apresentar aos Fundos de Pensão um manual com orientações para elaboração de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária.

Não temos a pretensão de esgotar o tema e nem tampouco apresentar verdades incontestáveis. Nosso intuito é demonstrar, com base nas experiências das EFPC da ABRAPP e dos próprios membros da Comissão Técnica Nacional de Educação, um material que possa dar subsídios aos profissionais dos Fundos de Pensão, principalmente de pequenas e médias entidades, para a construção de seus Programas de forma sistematizada e com o menor custo financeiro possível.

O Guia está organizado de forma a proporcionar ao leitor uma contextualização teórica sobre o tema, com sugestões de ações e exemplos.

Entendemos que o processo de amadurecimento e aprendizado pelo qual passam as EFPC é um caminho sem volta, pois a cada dia surgirão novos desafios para os gestores dos Fundos de Pensão e seus participantes. Isto, porque estes últimos estarão cada vez mais ávidos por informação e conscientes sobre o modelo de gestão das entidades.

1. Breve Histórico

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-carreira 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 pode 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 são fundamentais 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 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 Principies and Good Practices for Financial Education and Awareness"[1] e deu início à formação de um "board"[2] para educação financeira formado por

1 Tradução: Recomendação sobre os Princípios e Boas Práticas de Educação Financeira e consciência
2 Tradução: Conselho.

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.

Um dos aspectos relevantes para a determinação de órgãos reguladores em recomendar ações de educação financeira e previdenciária é a passagem de planos de Benefício Definido (BD) para Contribuição Definida (CD) ou Contribuição Variável

(CV). Além da consciência previdenciária, os participantes destas modalidades de planos, precisam ser informados sobre mercado financeiro, risco, retorno e regras específicas de seu plano de previdência, sob pena de comprometer seu futuro caso o planejamento seja mal estruturado. Ressaltamos também que, apesar da grande importância da educação para participantes de planos CD ou CV, que têm enfoque nas escolhas individuais, baseadas no perfil de cada um, a pertinência da educação para participantes de planos BD não é menor.

Cabe destacar também o papel fundamental da educação financeira e previdenciária destinada a participantes de planos instituídos. Os planos instituídos são obrigatoriamente de Contribuição Definida (CD) e não há o incentivo da contribuição patronal. Os participantes de planos instituídos assumem todo o risco da gestão dos recursos destinados à garantia de seu bem estar no futuro, portanto há a necessidade vital de confiança na entidade que administra o plano, acompanhamento e revisão permanente de seu planejamento financeiro pessoal, atual e futuro.

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, todas as entidades de previdência complementar procuram informar e orientar participantes buscando excelência no relacionamento e garantir a confiança, fundamental para a administração de planos de benefícios. Importantes normas regulatórias foram publicadas antes, para assegurar o fluxo de informações a 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, várias entidades começaram a mobilizar-se para concretizar seus Programas de Educação Financeira e Previdenciária (PEFP), também incentivadas 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 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 (EFPCs). 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 EFPCs 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.

A ABRAPP, em conformidade com suas funções, apoia suas associadas no desenvolvimento de ações em educação, por meio de suas Comissões Técnicas Nacionais (CTN) e Regionais (CTR). Paralelamente ao extraordinário programa de educação da ABRAPP, a CTN de Educação procura auxiliar a instituição, levando a ela a expertise do dia a dia dos Fundos de Pensão, com a opinião técnica de seus membros. Outras Comissões Técnicas da ABRAPP também têm se empenhado na tarefa de promover a educação previdenciária, assim como a CTN de Comunicação que, por sua afinidade com o tema, publicou o primeiro Roteiro para Elaboração de Projeto de Educação Financeira e Previdenciária, em outubro de 2009, e continuamente tem apresentado propostas e tomado iniciativas de Educação.

Em 2013, a ABRAPP promoveu com o auxílio da CTN de Educação, o I Encontro de Educação Previdenciária dos Fundos de Pensão, que tratou de questões pertinentes ao tema, passando a fazer parte permanente do calendário de eventos anual desta associação.

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 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 PEFP já implantado como as que não têm. As Entidades com PEFP 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 PEFPs no planejamento estratégico das Entidades, com poderes para serem utilizados como ferramenta de gestão, ampliando o aspecto operacional dado às ações de educação.

2. Os Programas de Educação Financeira e Previdenciária

Ao avaliar a necessidade de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária em uma EFPC, é necessário estabelecer uma metodologia bem definida por meio de um projeto que explicite com clareza o ponto de partida, os objetivos que se pretende alcançar e o caminho a seguir. Inicia-se com a fundamentação do projeto, realizando um DIAGNÓSTICO da situação atual e da situação desejada, promovendo SOLUÇÕES por meio de AÇÕES mensuradas com indicadores de eficiência e efetividade, estabelecidas num PLANO onde são nomeadas pessoas responsáveis por etapas a serem executadas em determinado cronograma.

Por que desenvolver um Programa de Educação Financeira e Previdenciária?

Enumeramos, abaixo, alguns motivos:

- Difundir os conceitos da previdência complementar, promovendo o fomento da cultura previdenciária;

- Educar financeiramente para que as famílias melhorem sua saúde financeira, trazendo uma reconhecida melhoria social;

- Estimular a poupança de longo prazo;

- Explicar o funcionamento do plano de previdência, fazendo com que o conceito de despesa com a contribuição previdenciária passe a ser entendido e reconhecido como um ótimo, seguro e necessário benefício a longo prazo, implicando em renúncia de consumo no presente para benefício futuro;

- Orientar participantes e assistidos durante o período contributivo e de recebimento de benefício, garantindo resultados positivos na renda futura e qualidade de vida pessoal e familiar;

- Aumentar o investimento individual nos planos de benefícios;

- Reforçar a boa imagem e a credibilidade das EFPCs e dos seus respectivos planos de benefícios;

- Captar novas adesões;

• Mitigar riscos e reduzir o risco de contencioso judicial.

Como começar?

Toda EFPC já adota uma série de procedimentos operacionais para relacionamento com os seus participantes na divulgação de informações. Tais procedimentos agora serão organizados de forma a possibilitar o monitoramento de execução e mensuração de resultados.

O primeiro passo para dar início a um Programa de Educação Financeira e Previdenciária é responder algumas questões para garantir o embasamento e a relevância das ações e metodologias que serão propostas.

• Qual a estrutura da entidade? (considerando patrimônio, número de participantes, plano de benefícios, patrocinadoras e quantidade de empregados)

• É possível estabelecer parcerias com a(s) patrocinadora(s) visando reduzir custos e aumentar a eficiência e alcance do programa?

• Quais as principais necessidades da educação financeira e previdenciária na entidade? (estimular a adesão aos planos, envolver participantes, aumentar contribuições, promover outras mudanças de atitudes, informar sobre mudanças, educar conselheiros e gestores)

• Qual área será responsável pelo Programa? (uma área específica, várias áreas de negócios, um grupo de trabalho)

• Quais as agendas e demandas das partes envolvidas no Programa de Educação Financeira e Previdenciária? (disponibilidade, envolvimento estratégico com o Programa, interesse por resultados específicos para a sua área ou para a entidade com um todo)

• Quem irá aprovar o Programa internamente? (diretoria, conselhos)

• Quais os recursos disponíveis? (recursos humanos, orçamento, consultoria externa, meios de comunicação interno e externos)

• Qual o prazo que se tem para elaboração do programa e sua implantação? (prazos internos para o trâmite de aprovações)

• Quais serão os públicos alvos das ações de educação financeira e previdenciá-

ria? Como caracterizá-los? (participantes e assistidos dos planos, empregados da Entidade, representantes das empresas patrocinadoras)

• Quais são as formas mais adequadas para atingir cada público? (abordagens, eventos presenciais, mídias impressas, mídias eletrônicas, redes sociais, portais interativos, treinamentos)

• Como um Programa de Educação Financeira e Previdenciária poderá impactar a governança da EFPC? (tornar a ação sustentável alinhando o programa aos objetivos estratégicos da entidade)

Projeto ou Programa de Educação Financeira e Previdenciária?

A elaboração de um **programa** propõe a adoção de medidas necessárias para atingir determinados objetivos estratégicos, definidos em planejamento anterior, no âmbito da gestão de um Fundo de Pensão, por exemplo. Vamos pensar da seguinte forma: a missão definida pela Entidade é "alcançar excelência na gestão de benefícios e promover o bem estar social dos participantes". É um objetivo amplo, porém focando um pouco mais no "bem estar social dos participantes" a Entidade pode entender que é necessário melhorar o relacionamento com os participantes, melhorar a satisfação dos participantes e patrocinadores com os serviços prestados e aumentar a consciência previdenciária de todos os envolvidos com a Entidade. Para atingir estes objetivos, os gestores entendem que é necessário implementar um Programa de Educação Previdenciária.

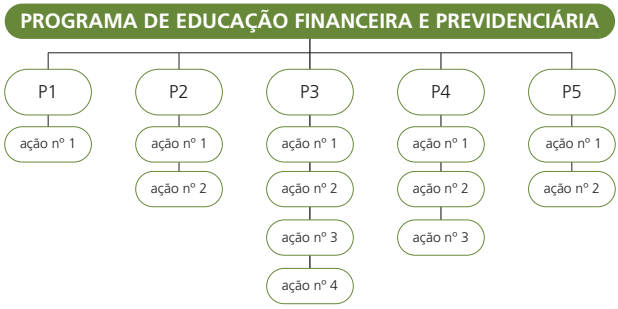
Um programa comporta vários projetos, cada um com seu objetivo geral. Define-se por **projeto** um plano para a realização de um ato, ou o planejamento de recursos, cronogramas ou dos métodos de execução das ações. Trata-se do objetivo tático que se pretende atingir, para mudança de situação definida.

Os Projetos que constituirão o Programa de Educação Financeira e Previdenciária terão finalidades específicas, como por exemplo no Diagrama 1, onde podem ser: P1 - Projeto de aumento de percentuais de contri-

buição; P2 - Projeto de prospecção de participantes; P3 - Projeto de redução do contencioso; P4 - Projeto para prestação de contas; P5 - Projeto para divulgar aos participantes os benefícios de determinado plano.

Especificando um pouco mais cada Projeto, para atingir a mudança de situação esperada são necessários **planos de ações** precisos, abordando aspectos operacionais focados na obtenção de objetivos específicos para cada ação.

Diagrama 1 - Relacionamento entre programa, projetos e ações



Vejamos no quadro a seguir as principais diferenças entre Programa e Projeto.

Principais Diferenças	Programa	Projeto
Escopo	Trata das intenções: "o que" e "porque" fazer.	Trata das ações: "como", "quando" e "quem" fazer.
Estrutura	Um programa tende a ter maiores níveis de incerteza. A equipe também é maior.	Um projeto é bem-definido. Você sabe o que está fazendo, o escopo e os objetivos estão claramente documentados.
Esforço	Um programa é diferente, é uma coleção de projetos. Juntos, todos os projetos formam um pacote coeso de trabalho. Os diferentes projetos são complementares e ajudam o programa a atingir os seus objetivos globais.	Um projeto representa um esforço único. É um grupo de pessoas que forma uma equipe que trabalha para um objetivo comum.
Duração	Os programas são definitivamente mais longos. Como eles estabelecem mais coisas, eles demoram mais. Programas tendem a ser divididos em parcelas ou fases.	Alguns projetos continuam por vários anos, mas a maioria dos projetos nos quais você vai trabalhar será mais curto do que isso.
Benefícios	A equipe do programa trabalha no sentido de obter resultados. Os resultados podem ser tangíveis, mas muitas vezes não são. Os benefícios de um programa são a soma dos benefícios de todos os projetos diferentes e isso poderia equivaler a uma política ou mudança cultural, ou uma mudança na forma como a organização funciona.	A equipe do projeto trabalha para atingir determinados resultados, para atingir o objetivo do projeto. Os benefícios de um projeto tendem a ser tangíveis: você recebe uma 'coisa' no final do mesmo.

Entendidas essas definições e distinções, precisamos agora estabelecer a relevância do planejamento para a construção de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária.

A construção de um Programa bem estruturado e documentado é extremamente importante para garantir a efetiva operacionalização das ações e para tal é fundamental seguir os seguintes passos:

- Explicitar a relação da Entidade com o Programa de forma a adequar-se à organização interna;
- Definir, inicialmente, a área líder e o coordenador do Programa;
- Determinar prioridades de ações com base na realidade de cada entidade considerando os recursos humanos e financeiros disponíveis para a execução das tarefas;
- Definir quem são os responsáveis por cada ação;
- Relacionar possíveis apoios e/ou parcerias, inclusive com Patrocinadores ou Instituidores;
- Decidir se as ações serão executadas internamente ou serão contratados prestadores externos;
- Levantar os custos de cada ação pretendida, adequando à disponibilidade financeira e inserindo o Programa no orçamento anual como despesas com Educação Previdenciária;
- Elaborar o cronograma para execução das ações e de reuniões ordinárias do grupo responsável;
- Manter a documentação produzida em ambiente digital interno, com acesso a todos os integrantes do grupo responsável e quando necessário aos apoios e parceiros;

A metodologia a ser adotada pela entidade deverá orientar uma estratégia de execução das ações direcionada para cada plano de benefícios que se pretende contemplar, e deverá prever a definição de indicadores mensuráveis para o monitoramento e avaliação de todo o Programa.

O processo de construção do Programa deverá garantir:

- A definição de objetivos factíveis à execução;
- O comprometimento dos gestores da Entidade com o que está sendo proposto.

Quais são as normas que regulam os Programas?

Os Programas de Educação Financeira e Previdenciária em EFPCs atendem à Recomendação CGPC nº 1, de 28 de abril de 2008 e devem cumprir o estipulado na Instrução MPS/PREVIC nº 11, de 10 de setembro de 2014. Devem ser observados os princípios estabelecidos na Resolução CGPC nº 13, de 1º de outubro de 2004 e os procedimentos dispostos na Resolução CGPC nº 23, de 6 de dezembro de 2006.

3. Elaborando um Programa de Educação Financeira e Previdenciária

Ao planejarmos um Programa de Educação, é comum já termos em mente determinadas ações ou campanhas e imaginarmos partir direto para a ação. Porém, precisamos ter alguns cuidados ao elaborar o projeto e para ajudar, propomos um roteiro operacional.

Roteiro Operacional

1. Histórico

Descrever sobre a organização:

- Missão;
- visão;
- valores;
- planejamento estratégico (quando houver);
- área de atuação econômico-social;
- planos de benefícios existentes na entidade, detalhar o plano, modalidade e a quantidade de participantes em cada plano;
- Patrocinadores ou Instituidores;
- os responsáveis pela execução do projeto (Diretoria, Conselheiros, Comunicação e Marketing, Recursos Humanos, Área de Benefícios, Área de Investimentos, etc.)
- apoios;
- parcerias internas e externas.

2. Justificativa/Diagnóstico

Explicitar os motivos, os objetivos estratégicos que levam a entidade à implantação do Programa de Educação Financeira e Previdenciária; descrever os princípios que devem orientar as ações propostas e informar os resultados alcançados em iniciativas anteriores.

3. Objetivo geral

Destacar aonde a organização pretende chegar com o Programa. O objetivo geral deve expressar o resultado que o Programa se propõe a alcançar com a promoção de processos de informação, orientação e educação sobre previdência e finanças direcionada a cada público alvo.

4. Público Alvo

Informar o grupo ou grupos de pessoas que o programa visa atender. Nesse item, deve ser informado tanto o critério que define o grupo, quanto a sua dimensão. O público-alvo deve ter a segregação do quantitativo por plano de benefícios existentes na entidade.

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

Diagrama 2 - Públicos-alvos de ações de educação financeira e previdenciária

5. Detalhamento das ações

As ações planejadas devem ser adequadas às características dos planos e perfil dos participantes, e o Programa dividido por planos, ações direcionadas a cada plano. No entanto, pode haver ações que contemplem todos os planos que a entidade administra, como é o caso dos informativos institucionais e nestes casos uma parte do Programa será de ações comuns.

De acordo com a Recomendação nº 1, de 28/04/2008, as ações de um Programa de Educação Financeira e Previdenciária devem ser classificadas e desenvolvidas com base em três níveis de atuação:

Informação: diz respeito ao fornecimento de fatos, dados e conhecimentos específicos;

Instrução: corresponde ao desenvolvimento das habilidades necessárias para a compreensão de termos e conceitos, mediante treinamentos; e

Orientação: trata do provimento de orientações gerais e específicas para melhor uso das informações e instruções recebidas.

Cada ação deverá conter o seu objetivo específico que auxiliará na construção dos indicadores. É importante ressaltar que as ações devem ser, de certa forma, sustentáveis visando a sua continuidade. Sugerimos constarem poucas ações no Programa, inicialmente, para garantir sua execução. Estabeleça ações prioritárias, em consonância com os objetivos estratégicos da Entidade.

Conheça bem seu público alvo. Realize pesquisas e avaliações antes de implementar ações, e depois, para checar se os objetivos específicos foram alcançados. Saiba qual veículo de comunicação será mais adequado a seu público.

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. Não há custo para a Entidade. Informações podem ser obtidas pelos telefones 61 3313-4969 e 61 3313-4968 ou emails educacao.previdenciaria@inss.gov.br e coorde@inss.gov.br.

- 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 a políticas de recursos humanos, tais como Programas de Demissão Voluntária e 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.

Exemplo de uma matriz de ações

Figura 1 - Matriz para diagnóstico e proposta de ações

DIAGNÓSTICO					
Projeto: **Educação Previdenciária 2015**					
TEMA	**SITUAÇÃO ATUAL**	**SITUAÇÃO DESEJADA**	**AÇÕES PROPOSTAS**		
			PRIORIDADE	**Nº**	**DESCRIÇÃO**
Preparação para a aposentadoria	Não se sabe ao certo o grau de conhecimento dos participantes sobre como preparar-se para a aposentadoria	Conhecer grau de conhecimento e necessidades de educação			Pesquisa de compreensão s/ prep. para a aposentadoria
					Projeto de Educação Previdenciária
					Material educativo e multiplicadores
Preparação para a aposentadoriav	Histório de consultas revela que participantes e empregados conhecem pouco sobre Planos CD	Estabelecer palestras de capacitação sobre conceitos de capitalização e Contribuição Definida			Elaborar proposta de palestra
					Aprovação pelo Conselho Deliberativo
					Fazer adequações e aplicar ao público

6. Metodologia

6.1. Implementação

Detalhar os recursos humanos, financeiros, materiais, organizacionais, políticos e de infraestrutura necessários para que o Programa alcance os seus objetivos. As metas e os indicadores do projeto devem ser compatíveis com todos os recursos informados.

6.2. Comunicação

Mencionar de que forma o conteúdo será veiculado ao público alvo de cada ação. Cada público deve ser abordado de forma personalizada, ou seja, o veículo de informação deve ser adequado a quem se destina. Por exemplo, um informativo enviado por email não alcançará um público que não costuma abrir seus emails, ainda que seja usuário de Internet. Faça pesquisas.

É muito importante que haja um monitoramento da veiculação do conteúdo, com acompanhamento das metas e indicadores pré-estabelecidos.

Existem empresas especializadas na criação e desenvolvimento de sites e campanhas relacionadas à Entidade e seus Participantes, chamados plataformas de relacionamento, entretanto estas devem ser encaradas como um meio de comunicação com participantes, e não como o Programa de Educação Financeira e Previdenciária em si. Ajuda muito quando a entidade que não possui disponibilidade de pessoal para manutenção de conteúdo informativo e como apoio a campanhas, mas o Programa deve estar relacionado ao planejamento estratégico da entidade, e nenhuma plataforma contratada é capaz de fornecer informações específicas detalhadas sobre a Entidade e seus planos.

Algumas ferramentas de mídia estão sendo usadas com bastante criatividade e inovação pelas áreas de comunicação, tanto as tradicionais como informativos impressos e palestras como as mais recentes como Facebook e Twitter. Indicamos o *Guia de Referência Adesão e Utilização de Redes Sociais por Entidades Fechadas de Previdência Complementar* editado pela CTR Centro Norte de Comunicação e Marketing para melhor avaliação da utilização de redes sociais.

Como veículos de comunicação destacamos:

- Internet
- Redes Sociais: Facebook, Youtube, Flickr, Twitter
- Boletins informativos
- Email marketing
- Palestras
- Treinamentos a distância via internet
- Quiz
- Revista em quadrinhos.

6.3. Metas e Indicadores

É fundamental estabelecer metas para cada ação, pois para atingir determinados objetivos podem ser necessárias várias ações.

Um indicador é uma grandeza mensurável resultante da ação. Os indicadores existem com a missão de:

- Acompanhar a evolução das ações;
- Avaliar a necessidade de correções durante a execução;
- Certificar o atingimento das metas e objetivos;
- Ser o guia para monitoramento de riscos e na Supervisão Baseada em Riscos (SBR).

Para estabelecer metas bem definidas, que possam ser acompanhadas por meio indicadores de resultado, precisam ser observados alguns princípios. Um método bastante conhecido é o SMART.

As metas devem ser SMART (esperto, em inglês):

S **ESPECÍFICA** (Specific)
Especificar uma meta significa tirar quaisquer possibilidades de ambiguidade ou mal entendimento dela, a fim de facilitar a criação de atividades e a avaliação da meta no futuro. Anote toda meta que você tiver, caracterizando-a e delimitando-a, de modo a saber quando cada uma delas for alcançada. Por exemplo: *a) aumentar as adesões ao plano X; b) enviar informativos por email, aos participantes ativos do plano X.*

M **MENSURÁVEL** (Measurable)
A mensuração de uma meta lhe ajuda a perceber a qualquer momento a sua posição em relação ao intento de alcançá-la. O que não é mensurável não se pode gerenciar. Uma meta que não é mensurável não pode ser atingida. Exemplo: *a) aumentar em 10% o número de adesões ao plano X; b) enviar informativos a todos os participantes ativos do plano X.*

A **ATINGÍVEL** (Attainable)
A meta não pode estar fora do alcance, nem fácil e nem difícil demais. Acertar exatamente o valor a ser atingido é impossível, mas os valores não podem ser exagerados a ponto de desmotivar a implementação e nem tão baixos que não possam ser expressivos.

R **REALISTA** (Relevant)
A meta precisa ser ao mesmo tempo factível e que seu atingimento traga os benefícios esperados. Metas do tipo "investir x horas de treinamento" não tem sentido se não estiverem atreladas a um benefício verificável.
A realidade da meta irá depender do diagnóstico realizado. Uma meta realista estará em consonância com os objetivos estratégicos da Entidade, definidos pelos principais gestores. Exemplo: *aumentar o número de adesões ao plano X.*

T **TEMPORAL** (Time-based)
Você precisa de um ponto de realização se a meta puder ser medida dessa maneira. Defina prazos que lhe permitam medir o seu progresso passo a passo. Sem prazos definidos não se pode acompanhar a realização das ações. Exemplo: *aumentar o número de adesões em 10% no decorrer do próximo ano.*

Indicadores de eficácia, eficiência e efetividade

As metas e os indicadores devem ainda ser classificados como sendo de eficácia, eficiência ou de efetividade.

Por definição **eficácia** é entendida como a capacidade de fazer aquilo que é preciso, que é certo para se alcançar determinado objetivo e obter um produto final adequado ao que se pretende. Diz respeito à realização da ação.

A **efetividade** está relacionada com o impacto que a ação produziu, ou seja, será conhecida somente após a realização plena da ação. Podemos afirmar que se uma ação foi executada e atingiu os resultados esperados ocorrendo mudança do quadro atual, houve efetividade.

Há também indicadores que medem a **eficiência** de determinadas ações. O conceito de eficiência é concernente à gestão, aos meios para execução de uma ação. Trata da capacidade de bom uso dos recursos disponíveis, como tempo, recursos humanos, financeiros e materiais. Os indicadores de eficiência são necessários para avaliar aspectos relacionados à administração dos recursos, normalmente visando à obtenção de bons resultados com a menor utilização de recursos possível.

Para avaliar somente o cumprimento dos objetivos traçados em um Programa de Educação Financeira e Previdenciária não é necessário apontarmos indicadores de eficiência, se estivermos interessados somente em saber se as ações realizadas produziram os resultados esperados.

Indicadores de eficácia: Acompanhar o prazo de execução de cada etapa e cada ação do projeto; estabelecer e cumprir um cronograma de reuniões dos responsáveis pelo projeto; manter registro das ações realizadas, listas de presença, fotos, peças de divulgação, cronograma de publicações cumprido, quantidade de visualizações de sites, blogs, redes sociais, quantidade de publicações impressas enviadas e tudo que possa acompanha o andamento das ações. Esses dados e informações, tratados como estatística, se transformam em indicadores para o monitoramento das ações.

Indicadores de efetividade: Assegurar a coerência de toda a estratégia traçada com a política da entidade, no caso de uma avaliação qualitativa. Para as avaliações de aumento de conhecimento, é necessário medir antes da execução da ação e após a ação, analisando as mudanças. Para avaliar a efetividade de um projeto que tenha o objetivo final de aumento de adesões, integrado por diversas

ações, o indicador final de efetividade das ações implementadas é o crescimento do número de adesões.

Nem todas as ações têm indicadores de efetividade. Por exemplo, para acompanhamento da ação de envio de informativos impressos a participantes estabelecemos indicadores para monitorar o cumprimento da meta sem que haja mudança da situação. Outro exemplo é a ação de *realização de pesquisas*. Os indicadores serão estabelecidos com base na eficácia da ação, por exemplo, quantos responderam, o cumprimento dos prazos e as frequências das respostas. Os indicadores estabelecidos para as ações seguintes, decorrentes da análise dos resultados da pesquisa é que irão apontar efetividade das referidas ações.

Estabeleça poucos indicadores. A definição correta de indicadores nem sempre é fácil, porém, com o entendimento claro do que se pretende com a execução de cada ação e o que é necessário para acompanhar o processo de execução, os indicadores podem ficar mais evidentes.

Indicadores bem definidos e demarcados em um Programa de Educação Financeira e Previdenciária podem ser utilizados como importante guia para monitoramento de riscos e consequente supervisão baseada em riscos pelos fiscalizadores da Entidade.

Exemplos de matrizes para acompanhamento de ações

Figura 2 - Matriz para detalhamento de uma ação (**parte 1**)

DETALHAMENTO DA AÇÃO	
PROJETO: **Educação Previdenciária 2015**	
AÇÃO Nº: **1**	DESCRIÇÃO: **Pesquisa de compreensão sobre preparação para a aposentadoria**
DESCRIÇÃO	
OBJETIVO GERAL *(MUDANÇA DA SITUACÃO ATUAL)*	Conhecer grau de conhecimento e necessidades de educação quanto a expectativas de renda e planejamento financeiro e familiar, de modo a subsidiar a elaboração de um projeto de Educação Previdenciária com foco adequado.
OBJETIVO ESPECÍFICO *(RESULTADO ESPERADO DESTA AÇÃO)*	Elaborar questionário e aplicar pesquisa sobre o público-alvo, gerando relatório quantitativo e qualitativo.
PÚBLICO ALVO	• Participantes ativos e assistidos; • Empregados dos patrocinadores dos planos de benefícios.
NÍVEL DE ATUAÇÃO	☐ INSTRUÇÃO ☒ INFORMAÇÃO ☒ ORIENTAÇÃO
CONTEÚDO EDUCACIONAL	• Sem conteúdo educacional; • Ação destina-se a subsidiar ações educacionais.
CANAIS DE COMUNICAÇÃO	
ETAPAS / PRAZO / PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO	

Figura 3 - Matriz para detalhamento de uma ação (**parte 2**)

AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA			
OBJETIVO GERAL *(MUDANÇA DA SITUACÃO ATUAL)*	Cumprimento do cronograma final para entrega do relatório		
INDICADORES DE EFICÁCIA	**DESCRIÇÃO DO INDICADOR 1:** Avanço das atividades	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:** Avaliação mensal	**META(S) A ATINGIR:** 100% no prazo
	DESCRIÇÃO DO INDICADOR 2:	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:**	**META(S) A ATINGIR:**
AVALIAÇÃO DE EFETIVIDADE			
CRITÉRIO *(COMO VERIFICAR SE A AÇÃO FOI ADEQUADAMENTEO EXECUTADA)*	Não aplicável		
INDICADORES DE EFETIVIDADE	**DESCRIÇÃO DO INDICADOR 1:**	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:**	**META(S) A ATINGIR:**
	DESCRIÇÃO DO INDICADOR 2:	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:**	**META(S) A ATINGIR:**

Figura 4 - Matriz para detalhamento de uma ação (**parte 1**)

DETALHAMENTO DA AÇÃO	
PROJETO: **Educação Previdenciária 2015**	
AÇÃO Nº: **"N"**	DESCRIÇÃO: **Palestra sobre Planos de Contribuição Definida**
DESCRIÇÃO	
OBJETIVO GERAL *(MUDANÇA DA SITUACÃO ATUAL)*	Conscientizar o público alvo sobre a importância de iniciar o mais cedo possível a fase de acumulação beneficiando-se do efeito combinado de nível de contribuição e prazo de capitalização.
OBJETIVO ESPECÍFICO *(RESULTADO ESPERADO DESTA AÇÃO)*	Apresentar palestra sobre os conceitos dos planos CD e sistema de capitalização e suas implicações quanto aos níveis e prazos de contribuição e percepção de benefícios
PÚBLICO ALVO	• Participantes ativos e assistidos; • Empregados dos patrocinadores dos planos de benefícios.
NÍVEL DE ATUAÇÃO	☐ INSTRUÇÃO ☒ INFORMAÇÃO ☐ ORIENTAÇÃO
CONTEÚDO EDUCACIONAL	• Conceitos de planos de Contribuição Definida; • Método de capitalização; • Orientações quanto a níveis e prazos de contribuição e percepção de benefícios.
CANAIS DE COMUNICAÇÃO	
ETAPAS / PRAZO / PERÍODO DE IMPLEMENTAÇÃO	

Figura 5 - Matriz para detalhamento de uma ação (**parte 2**)

AVALIAÇÃO DE EFICÁCIA			
OBJETIVO GERAL *(MUDANÇA DA SITUACÃO ATUAL)*	Cumprimento do programa de apresentações		
INDICADORES DE EFICÁCIA	**DESCRIÇÃO DO INDICADOR 1:** Avanço das atividades	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:** Avaliação mensal	**META(S) A ATINGIR:** 100% no prazo
	DESCRIÇÃO DO INDICADOR 2: Atingimento do público-alvo	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:** Avaliação a cada evento	**META(S) A ATINGIR:** 50% empregados 80& participantes
AVALIAÇÃO DE EFETIVIDADE			
CRITÉRIO *(COMO VERIFICAR SE A AÇÃO FOI ADEQUADAMENTEO EXECUTADA)*	Grau de compreensão dos aspectos essenciais dos planos de Contribuição Definida		
INDICADORES DE EFETIVIDADE	**DESCRIÇÃO DO INDICADOR 1:** Retenção do conteúdo essencial	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:** Pré-pós-teste	**META(S) A ATINGIR:** 70% resp. certas
	DESCRIÇÃO DO INDICADOR 2:	**FORMA / PERÍODO DE COLETA:**	**META(S) A ATINGIR:**

Figura 6 - Matriz para acompanhamento operacional do plano de ação

PLANO DA AÇÃO

PROJETO:
Educação Previdenciária 2015

DATA: 15/01/2014

Pg:___de___

AÇÃO		ATIVIDADE		RESPONSÁVEL	OBSERVAÇÕES	2014 CRONOGRAMA												2015					
Nº	DESCRIÇÃO	Nº	DESCRIÇÃO				JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN
1	Pesquisa de comprensão sobre preparação para a aposentadoria	1.1	Elaborar questionário de pesquisa	Ana		PREV.	X	X																
						REAL																		
		1.2	Efetuar pesquisa	Ana		PREV.			X	X														
						REAL																		
		1.3	Analisar e elaborar relatório	Ana	Prazo crítico para submissão em 31/10/2014	PREV.			X	X	X													
						REAL																		
N	Palestra sobre Planos CD	N.1	Elaborar proposta de palestra	Belo		PREV.													X	X	X			
						REAL																		
		N.1	Aprovação pelo Conselho Deliberativo	Conselheiros	Belo coordenar e dar suporte	PREV.															X			
						REAL																		
		N.1	Fazer adequações e aplicar ao público	Belo	Treinar multiplicadores	PREV.																X	X	X
						REAL																		

Figura 7 - Matriz para avaliação dos resultados de execução de um projeto

DETALHAMENTO DA AÇÃO						
PROJETO: **Educação Previdenciária 2015**						
AÇÃO		**META**	**EFICÁCIA**		**EFETIVIDADE**	
Nº	**DESCRIÇÃO**		**INDICADOR 1**	**INDICADOR 2**	**INDICADOR 1**	**INDICADOR 2**
1	Pesquisa de compreensão sobre preparação para a aposentadoria	**Previsto**	100%			
		Real	100%			
		Comentários	Cronograma integralmente cumprido			
N	Palestra sobre Planos de Contribuição Definida	**Previsto**	100%	50% E + 80% P	70%	
		Real	100%	70% E + 70% P	60%	
		Comentários	Cronograma integralmente cumprido	Objetivo satisfatoriamente atingido	Objetivo satisfatoriamente atingido	
		Previsto				
		Real				
		Comentários				

7. Cronograma e orçamento

As datas de implementação e duração de execução de cada ação, bem como os custos estimados, podem ser apontados como indicadores no detalhamento das ações, no entanto, para facilitar a visualização e análise, poderão ser condensados em quadros, como cronograma e orçamento geral do projeto. O acompanhamento desses indicadores também poderá ser feito em quadro destacado, demonstrando a meta e o cumprimento final.

Resumo

PROGRAMA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA E PREVIDENCIÁRIA

- Focado no cumprimento de determinados objetivos estratégicos da Entidade
- Constituído por vários projetos integrados
- Pode ser avaliado pelos indicadores de efetividade dos diferentes projetos
- Recomenda-se um Coordenador responsável pelo acompanhamento

- Pode ter um Grupo de Trabalho responsável por sua implementação

- Tem período de duração indefinido, podendo ser de caráter permanente se constantemente revisto

PROJETOS

- Cada projeto é focado no cumprimento de um objetivo tático bem definido

- Constituídos por um plano de diferentes ações a serem executadas

- Pode ser monitorado pelo acompanhamento da execução das ações (eficácia)

- Pode ser avaliado por um ou mais indicadores de efetividade

- Pode ter mais de um público alvo

- Pode ter vários responsáveis, um para cada ação, e diferentes equipes de execução

- Tem período de duração delimitado para que permita a avaliação dos resultados esperados

AÇÕES

- Tratam dos meios operacionais para o cumprimento de metas

- Cada ação tem seus objetivos específicos a serem atingidos

- Cada ação tem um público alvo

- Cada ação tem uma equipe de execução chefiada por um responsável (podendo este ser responsável por várias ações)

- As ações podem ser monitoradas por indicadores de eficácia durante e ao final da execução.

- Cada ação tem seu período de execução definido

- Somente algumas ações têm indicadores de eficiência

4. Fiscalização do Programa de Educação Financeira e Previdenciária pela PREVIC

O Programa de Educação Financeira e Previdenciária deverá ser elaborado com o conteúdo mínimo descrito no art. 2º da Instrução PREVIC nº 11/2014, observando a Recomendação CGPC nº 1/2008, a Resolução CGPC nº 13/2004 e a Resolução CGPC nº 23/2006.

A PREVIC irá fiscalizar e acompanhar a execução dos Programas e ações de educação financeira e previdenciária e incluí-los como critérios afirmativos no Programa Anual de Fiscalização - PAF (art. 3º da Instrução nº 11/2014). O acompanhamento da execução das ações e respectiva avaliação de resultados serão feitos com base nos instrumentos utilizados pela própria Entidade para acompanhamento e avaliação da execução das ações e do Programa como um todo. Tais instrumentos podem ser simples, como os sugeridos na *Figura 5 - Matriz para acompanhamento operacional do plano de ação* e na *Figura 6 - Matriz para avaliação dos resultados de execução de um projeto*.

O acompanhamento pela PREVIC de modo mais simplificado não impede que a Entidade produza um Relatório de Execução e Planejamento anual, para registro das ações e dos resultados.

Além das informações sobre as ações realizadas, no Relatório poderá constar o planejamento do Programa para o ano seguinte. O novo planejamento das ações deve seguir os mesmos critérios utilizados para elaboração do Programa inicial, incluindo melhorias e novos projetos.

Para acompanhamento e fiscalização dos Programas de Educação Financeira e Previdenciária, a PREVIC prepara um "check list", descrito nos quadros abaixo.

REQUISITOS DOS PROGRAMAS

REQUISITOS MÍNIMOS	Instrução PREVIC nº 11/2014
Descrição completa do programa e das ações que considerem os três níveis de atuação: informação, formação e orientação.	Art. 2º, inciso I
Objetivo de cada ação do programa.	Art. 2º, inciso II
Identificação, por plano de benefícios, dos participantes que poderão ser atingidos por cada ação.	Art. 2º, inciso III
Forma e meio de comunicação que serão utilizados para a execução de cada ação.	Art. 3º, inciso III
Detalhamento da ação com respectivo público-alvo, conteúdo e duração.	Art. 2º, inciso IV
Metas a serem atingidas.	Art. 2º, inciso V
Cronograma de execução.	Art. 2º, inciso VI
Descrição dos indicadores de monitoramento por ação.	Art. 2º, inciso VII, "a"
Descrição das avaliações de implementação por ação.	Art. 2º, inciso VII, "b"
Forma de avaliação de resultado por ação.	Art. 2º, inciso VII, "c"
O Projeto está adequado, sempre que possível, às características dos planos de benefícios e ao perfil dos participantes, assistidos e beneficiários da EFPC.	Art. 2º, par. único

OBJETOS	ASPECTOS ABORDADOS POR AÇÃO
Participantes	Estímulo à adesão Prestação de contas Preparação para aposentadoria Riscos Legais Aumento Voluntário de Contribuições Assistidos Perfis de Investimento
Patrocinadores e Instituidores	Multiplicadores Integração Fomento
Canais de Comunicação	Novos Internet Jornal / Informativo Email Palestras Ensino à Distância Quiz Revista em Quadrinhos
Governança	Treinamento Certificação Responsabilização
Diagnóstico	Pesquisa Mapeamento

ANÁLISE DO CONTEÚDO

1. Dos Projetos

- Fundamentação do Projeto
    - o Diagnósticos
    - o Fundamentação das ações
- Discriminação das ações
    - o Especificação (SMART ou equivalente)
        - Metas (caminho)
        - Objetivos (destino)
    - o Cronograma
    - o Plano de ação
- Plano de monitoramento/avaliação
    - o Medidas de cumprimento das ações
    - o Medidas de efetividade das ações

2. Dos Relatórios de Execução e Planejamento

- Natureza de relatório
    - o Relatar a execução
    - o Não reproduzir o projeto
- Coerência com o projeto
    - o Ações executadas devem ter sido as programadas

- Desvios não podem ser a regra e devem ser justificados

- Avaliação da execução
  - Previsto x realizado:
    - Cumprimento/cronograma
    - Efetividade

- Proposta de continuidade
  - Novas ações a serem incorporadas ao plano de ação
  - Ações contínuas

A PREVIC oferece suporte presencial ou por telefone para orientação quanto a dúvidas pontuais, indicadores e critérios para fiscalização.

5. Referências

- *Divulgação das Melhores Práticas em Educação Financeira e Previdenciária das Entidades Fechadas de Previdência Complementar*. Série de Estudos nº 2. PREVIC

- ENEF - Estratégia Nacional de Educação Financeira. http://www.vidaedinheiro.gov.br/

- *Guia de Referência: Adesão e Utilização de Redes Sociais por Entidades Fechadas de Previdência Complementar*. Comissão Técnica Regional Centro-Norte de Comunicação e Marketing. ABRAPP. Abril/2014

- *II Oficina de Projetos de Educação Previdenciária*. PREVIC. Brasília - DF, 08/05/2014

- Instrução PREVIC nº 11, de 10 de setembro de 2014.

- *Manual de Práticas e Recomendações aos Dirigentes das Entidades Fechadas de Previdência Complementar*. SINDAPP. 2ª Edição. Outubro/2008.

- Recomendação CGPC nº 01, de 28 de abril de 2008.

- *Relatório de Sustentabilidade dos Fundos de Pensão*. Comissão Técnica Nacional de Sustentabilidade. ABRAPP. 4ª edição. Agosto/2014

- Resolução CGPC nº 13, de 1º de outubro de 2004.

- Resolução CGPC nº 23, de 6 de dezembro de 2006.

Anexo

Entidades com Programas de Educação Financeira e Previdenciária aprovados para 2014.

Informações transmitidas pela PREVIC em 23/04/2014

1. ACEPREV	25. FACHESF *	49. HSBC INSTITUIDOR	73. PREVINDUS
2. BANESES	26. FAELBA *	50. IAJA *	74. PREVINORTE
3. BANESPREV *	27. FAELCE	51. IBM	75. PREVIP *
4. BFPP	28. FASERN	52. INFRAPREV	76. PREVISC *
5. BRASILETROS	29. FBEMGEPREV	53. ITAU UNIBANCO	77. PREVUNISUL
6. BRASLIGHT	30. FIOPREV	54. ITAUBANCO	78. QUANTA *
7. CAPEF	31. FIPECq *	55. ITAUSAINDL	79. REAL GRANDEZA
8. CAPESESP	32. FORLUZ *	56. JUSPREV	80. REFER
9. CASANPREV	33. FUNBEP	57. MENDESPREV	81. REGIUS
10. CBS PREVIDÊNCIA *	34. FUNCASAL	58. METRUS	82. SABESPREV
11. CELOS	35. FUNCEF *	59. MONGERAL AEGON	83. SEBRAE PREVIDÊNCIA *
12. CELPOS *	36. FUNDAÇÃO ATLÂNTICO	60. MULTIPREV	84. SERPROS
13. CENTRUS	37. FUNDAÇÃO CESP *	61. OABPREV - RJ *	85. SIAS
14. CERES *	38. FUNDAÇÃO ENERSUL	62. OABPREV - MG *	86. SICOOB
15. COMSHELL	39. FUNDIAGUA	63. OABPREV - PR	87. SISTEL *
16. COPEL *	40. FUNDO PARANÁ	64. OABPREV - SC	88. SP-PREVCOM *
17. DATUSPREV	41. FUNSEJEM	65. ODEPREV	89. TELOS *
18. DUPREV	42. FUNSSEST	66. PETROS	90. UNILEVERPREV
19. ECONOMUS	43. FUSAN *	67. POSTALIS *	91. VALIA *
20. ELETRA	44. FUSESC	68. POUPREV	92. VISÃO PREV *
21. ELETROCEEE *	45. GEAP	69. PREVDATA	93. VWPP
22. ELETROS *	46. GEBSA-PREV	70. PREVI/BB *	94. WEG
23. ELOS	47. HP Prev	71. PREVIBAYER	
24. ENERPREV	48. HSBC	72. PREVIG	

* Entidades com Programas destacados em eventos

Comissão Técnica Nacional de Educação

DIRETOR RESPONSÁVEL
Nairam Félix de Barros (AGROS)

COORDENADORA
Consuelo Simões Pinto Vecchiatti (FIPECQ)

MEMBROS
Ana Carolina de Lima Vieira (SP-PREVCOM)
Carlos Henrique Amaral Queiroga (FUNDAÇÃO LIBERTAS)
Daniel Oliveira Coelho (VALIA)
Elaine Oliveira da Silva (ELETROS)
Elisabete de Souza Carvalho (FUNDAÇÃO ITAÚ UNIBANCO)
Elton Gonçalves (FUNDIÁGUA)
Ivette Rêgo Guimarães (ODEPREV)
Jade Palma Araújo (POSTALIS)
Marcus Vinícius Santa Cruz Pereira (PREVI)
Milena Clay Circuncizão de Macedo Silva (FUNCEF)
Rakel Lucianna Azevedo Pereira (CELPOS)
Nayara Ferreira de Queiroz (CASFAM)
Regina Celia Camilli (FUNDAÇÃO PROMON)
Yara França de Souza Rocha (BRASLIGHT)

ABRAPP - Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar
www.portaldosfundosdepensao.org.br
Tel.: (11) 3043.8777
Fax: (11) 3043.8778/3043.8780
Av. das Nações Unidas, 12551 – 20° andar – Brooklin Novo
04578-903 – São Paulo – SP
www.abrapp.org.br
www.facebook.com/abrapp

ABRAPP