

Ações de educação financeira e previdenciária na União Europeia

Bernardo Fonseca Nunes

O objetivo do presente estudo é elucidar as principais ações de educação financeira e previdenciária desenvolvidas na União Europeia, com especial interesse na Suécia, Holanda e Reino Unido. Especificamente, avaliaremos a efetividade de tais ações para fomentar a participação da população trabalhadora em regimes de previdência complementar, os quais geram benefícios de aposentadoria adicionais ao proporcionado pelo Estado, conforme a necessidade e vontade do trabalhador. Por conseguinte, a análise aqui desenvolvida visa subsidiar o desenvolvimento de novas estratégias que aprimorem o grau de eficiência das ações de educação financeira e previdenciária no Brasil.

A presente análise está estruturada em três seções. A Seção 1 estabelece um panorama geral das iniciativas de educação financeira e previdenciária implementadas internacionalmente. Inicialmente, analisaremos os resultados obtidos por duas recentes revisões sistemáticas acerca da efetividade de intervenções educacionais no aprimoramento da gestão financeira pessoal, em especial a poupança para a aposentadoria. A seguir, elucidaremos as soluções propostas em estudos comportamentais que visam promover a adesão, a permanência e a contribuição a planos de previdência oferecidos no ambiente de trabalho. Por fim, faremos um levantamento das estratégias de educação financeira e previdenciária mais marcantes elaboradas em países membros da União Europeia.

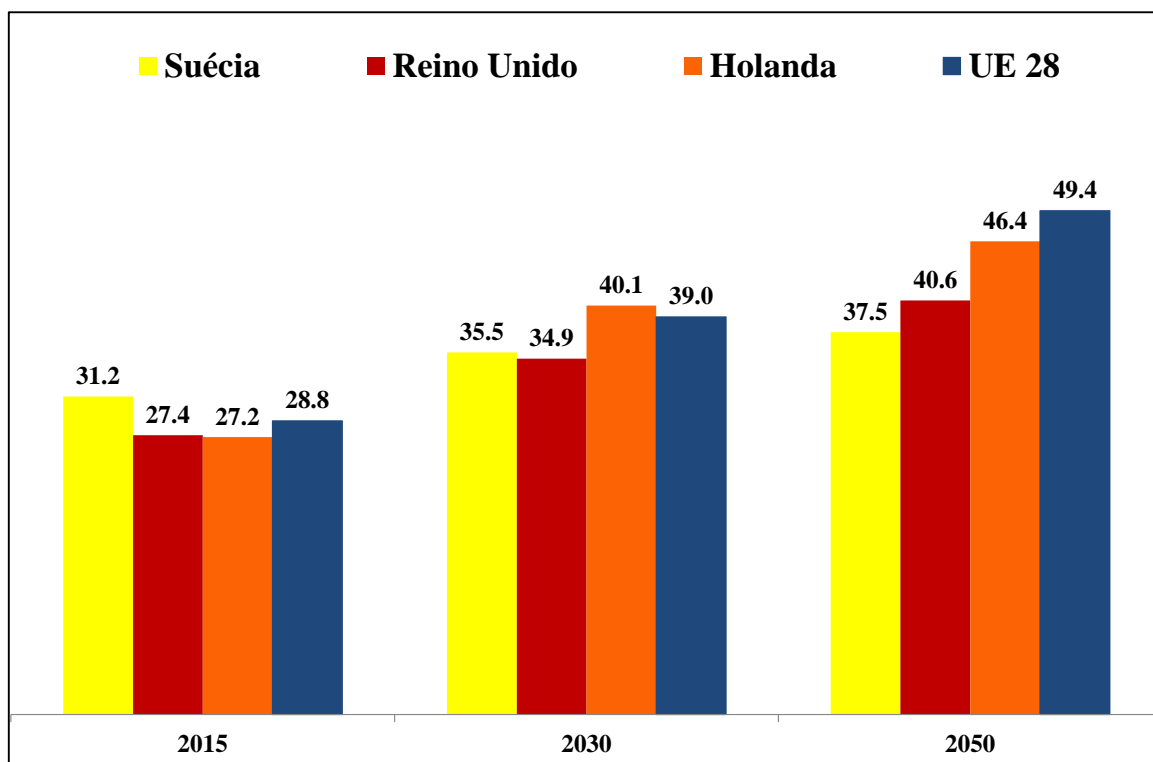
A Seção 2 detalha as características dos programas de educação financeira e previdenciária mais emblemáticos implementados nos países de interesse: Suécia, Holanda e Reino Unido. Inicialmente, apresentamos os níveis de letramento financeiro e inclusão financeira hoje alcançados por esses países. Feito isso, detalhamos os aspectos previdenciários de suas ações de educação financeira e como essas interagem com a correspondente estrutura do sistema de previdência nos diferentes pilares. Por fim, a Seção 3 apresenta conclusões acerca da efetividade das ações previamente estudadas para o desenvolvimento e consolidação do regime de previdência complementar.

1. Experiência Internacional

1.1 A relação entre preparação financeira para a aposentadoria e programas de educação financeira

Os países desenvolvidos têm tido uma difícil tarefa relacionada a preparação financeira adequada de sua população para a aposentadoria. Se por uma lado o envelhecimento da população espelha a conquista de avanços na área da saúde e na qualidade de vida, por outro ele também representa ameaças à sustentabilidade do direito a seguridade social. Um clássico exemplo é a elevação da **taxa de dependência demográfica**, a qual demonstra o percentual de idosos em relação ao restante da população. Por exemplo, a [Figura 1](#) mostra que a taxa de dependência esperada no ano de 2025 na União Europeia é de 39 por cento. Isso significa que nessa área geográfica existirão menos de três pessoas em idade de trabalho para cada cidadão acima dos 64 anos. É previsto que tal fenômeno seja ainda mais saliente em 2050, quando a taxa de dependência estimada é de 49.4 por cento.

FIGURA 1
Taxa de dependência da população idosa por cada 100 habitantes em idade de trabalho



Fonte: Eurostat, código tsdde511, Disponível em: www.ec.europa.eu/eurostat. Nota: este indicador é a razão entre o número projetado de pessoas com idade igual ou maior do que 65 anos (idade em que usualmente se tornam economicamente inativas) e o número projetado de pessoas com idade entre 15 e 64 anos. O valor é expresso para cada 100 pessoas em idade de trabalho (15-64 anos).

Nas últimas décadas, tais mudanças demográficas têm colocado em crise a sustentabilidade de regimes previdenciários puramente assentados em repartição simples, ou seja, em sistemas baseados num “pacto geracional” onde as contribuições obrigatórias da população ativa cobrem o pagamento dos benefícios da geração aposentada. Conseqüentemente, a partir da década de 1990, organismos internacionais como o Banco Mundial (1994) e a OCDE (Willmore, 2000) iniciaram projetos visando sintetizar o conhecimento acerca do problema e identificar o aparato de políticas mais apropriadas considerando a necessidade de cada país. Estes esforços iniciais desenvolveram o conceito de **múltiplos pilares** de poupança para a aposentadoria, no qual o formato mais simples divide a geração de benefícios em três pilares: I) previdência pública; II) planos ocupacionais; e III) planos pessoais.

Num sistema de múltiplos pilares, o regime de gestão pública financiado via repartição simples (Pilar I) coexiste com regimes de previdência privada de capitalização nos quais os indivíduos contribuem para fundos de previdência visando financiar o benefício a receber em sua própria aposentadoria (Pilares II e III). Planos ocupacionais são oferecidos no ambiente de trabalho e com contribuição definida vinculada ao nível de rendimentos do trabalhador, enquanto planos pessoais são contratados diretamente com instituições financeiras como bancos e seguradoras.

Devido ao caráter usualmente facultativo da participação em planos ocupacionais e pessoais, o desenvolvimento dos pilares II e III está condicionado à adesão voluntária de poupadores. Esses precisam também ser minimamente capazes de decidir ativamente o quanto investir, dada a sua necessidade de rentabilidade, e onde investir, principalmente em relação ao tratamento tributário que lhes for mais conveniente. Em suma, a efetividade de um sistema de múltiplos pilares requer que indivíduos em idade de trabalho não somente superem **barreiras comportamentais** à atitude de poupança, como por exemplo a tendência a inércia e a procrastinação de decisões financeiras mais complexas, mas também possuam um nível de **educação financeira** que lhes permita entender o funcionamento de um plano de aposentadoria.

Face ao desafio imposto pela crescente complexidade dos produtos financeiros como um todo, a sugestão mais atrativa a todas as correntes políticas e áreas geográficas globais foi a de incentivar o **letramento financeiro** e a instrução da sociedade em relação a temas econômicos. A ideia de letramento financeiro se sobrepõe a simples “alfabetização” dos cidadãos sobre temas relacionados ao dinheiro e finanças. Ela representa a habilidade de processar informações financeiras e de efetivamente decidir de forma sensata e fundamentada,

contribuindo assim para a qualidade de vida dos indivíduos e a para sustentabilidade econômica da sociedade. Assim, quantias relevantes de recursos monetários passaram então a ser empregadas anualmente para financiar intervenções educacionais criadas por empresas públicas e privadas, ONGs e governos (Fernandes et al., 2014). Similarmente, a falta de planejamento financeiro pessoal e a ocorrência de insuficiente acumulação de poupança para a aposentadoria evidenciados em pesquisas elaboradas em países desenvolvidos começou a ser relacionada aos baixos níveis de educação e letramento financeiro (Lusardi e Mitchell, 2007).

Entretanto, até hoje em dia, as conclusões obtidas a partir de avaliações empíricas da relação entre educação financeira e comportamento financeiro não são usualmente convergentes. Conforme Fernandes et al. (2014), em análises feitas com dados obtidos através da aplicação de questionários, normalmente verifica-se uma correlação entre níveis maiores de letramento financeiro e a ocorrência de um comportamento financeiro mais aprimorado. Porém, quando a análise é feita em relação ao impacto de intervenções e programas educacionais, o mesmo efeito não é geralmente observado. Ademais, quando o método de avaliação de impacto é um **estudo randomizado controlado**¹, tido como o método mais rigoroso, a relação mostra-se inexistente.

Dada a inconformidade dos diferentes resultados presentes nessa literatura, uma maneira apropriada de se avaliar a existência de um padrão nos mesmos é o de combinar estudos independentes em uma **meta-análise**. Ela é um procedimento estatístico que agrega os resultados de múltiplos estudos após uma meticulosa revisão sistemática da literatura em questão, permitindo ao pesquisador aprimorar as estimativas do tamanho e significância da relação entre duas variáveis. Em outros termos, a meta-análise produz uma média ponderada das estimativas dos estudos incluídos com maior força estatística para detectar relações e efeitos causais. No caso do letramento e educação financeira, duas meta-análises foram recentemente publicadas. O estudo de Miller et al. (2015) identificou 188 artigos que apresentam resultados acerca do impacto de intervenções desenhadas visando aprimorar a educação e as habilidades de indivíduos sobre temas financeiros. Já o estudo de Fernandes et al. (2014) identificou 168

¹ Os estudos randomizados são tidos como os mais rigorosos porque nesse tipo de avaliação os participantes do programa educacional são eleitos aleatoriamente dentro de um grupo maior de indivíduos. Os indivíduos restantes (não selecionados para participar do programa) formam um grupo de controle com características similares ao grupo que participa da intervenção, ou seja, formam o cenário contrafactual que ocorreria em termos de comportamento financeiro na ausência da intervenção. Além de mitigar os efeitos de variáveis externas, como por exemplo as condições da economia durante o período do estudo, a escolha aleatória dos participantes e a obtenção do grupo de controle evitam um dos problemas esperados na avaliação do efeito de programas educacionais: aqueles já mais interessados em elevar o seu nível de educação e conhecimento sobre finanças pessoais são os prováveis voluntários a participar, gerando um **viés de seleção**.

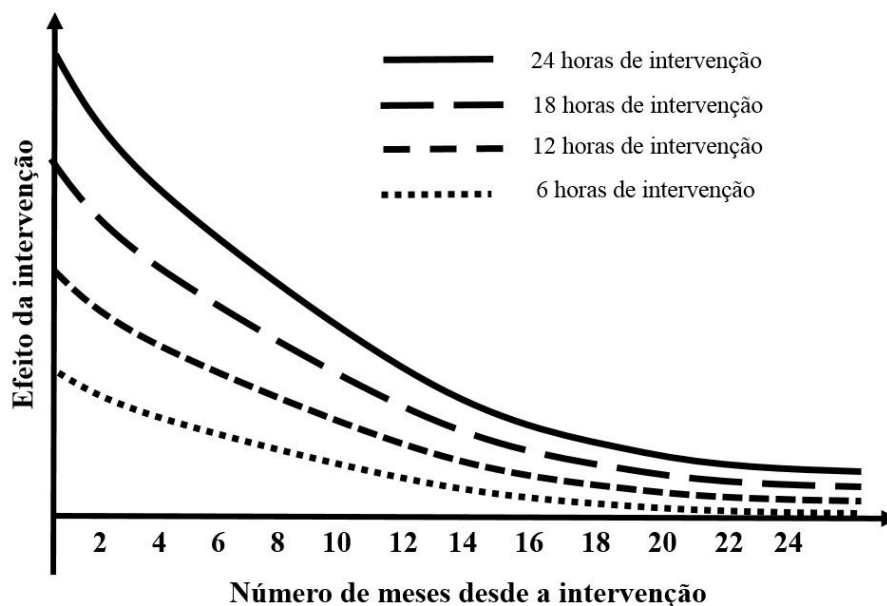
artigos, que cobrem 201 estudos experimentais, quase-experimentais e observacionais acerca da relação entre educação financeira e comportamento financeiro. Uma das conclusões presentes nos dois amplos estudos aponta que quando o método mais rigoroso de avaliação é implementado, i.e. o de um estudo randomizado controlado, a efetividade de intervenções e programas de educação financeira mostra-se nula.

Uma vantagem da meta-análise é que ela permite não somente estimar o efeito médio das intervenções estudadas, mas também auxilia na identificação das causas na variação do tamanho desse efeito entre os diferentes estudos. Por exemplo, Fernandes et al. (2014) mostra que o efeito de programas de educação financeira é positivamente relacionado com a **duração do programa** educacional em horas e esse efeito decresce aos longos dos meses posteriores a intervenção ([Figura 2](#)). Tal evidência sugere que intervenções que ocorram **pouco tempo antes ou concomitantemente** com uma decisão financeira particular, são mais efetivas, pois relevância da escolha em questão é mais saliente e a chance de esquecimento do conteúdo ensinado é minimizada. Miller et al. (2015) apontou que dentre os estudos que possuíam informação acerca do número de horas de intervenção ministrada, apenas oito por cento ofereceram mais de oito horas de programa. Em suma, apenas poucas horas de instrução muito tempo antes de que qualquer decisão relacionada ao tema venha a acontecer na vida cotidiana de um indivíduo participante de um programa pode ser insuficiente para que ele tenha ganhos sustentáveis de conhecimento financeiro e que sua mudança de comportamento seja efetiva.

O **aspecto temporal** dos programas de incentivo ao letramento financeiro também foi indicado como crucial pelo Banco Mundial (2014) em seu recente relatório sobre inclusão financeira. O estudo sugere que intervenções devem explorar a ocorrência de momentos em que os potenciais participantes estejam especialmente motivados a obter conhecimento financeiro e aptos a usar as habilidades adquiridas. Esse momentos incluem decisões financeiras específicas que afetem a renda e gastos pessoais, como a compra de um produto financeiro específico, o início de um emprego, o nascimento de filhos, e o ingresso na aposentadoria. Assim, programas educacionais oferecidos no ambiente de trabalho ou em comunidades podem explorar eventos comuns a vários colaboradores, por exemplo a adesão de novos contratados a um plano de previdência, a um contrato de seguro de vida ou plano de saúde.

FIGURA 2

Efeito das intervenções de educação financeira como função do número de horas de duração do programa e número de meses desde a intervenção



Nota: figura de elaboração própria baseada numa figura similar apresentada por Fernandes et al. (2015).

Outro fator recorrente na literatura é o **canal** utilizado na realização da intervenção. Miller et al. (2015) aponta que a maioria das intervenções já realizadas foca em programas que fazem uso de apenas um canal (sala-de-aula, vídeo, telefonema etc.), embora haja o entendimento no campo da comunicação que a utilização de múltiplos canais, especialmente de mídia, é mais efetiva. O Banco Mundial (2014) ressalta que formas tradicionais de entrega da informação como instrução em sala-de-aula, livros e outros materiais impressos, e aconselhamento pessoal são relativamente caros e não necessariamente mais efetivos que soluções tecnológicas direcionadas a grupos específicos. Assim sendo, uma das explicações possíveis para a observação empírica de que os programas de educação financeira já avaliados não foram efetivos é a de que ele não exploraram adequadamente o método de transmissão do conhecimento.

Métodos educacionais inovadores recentemente analisados entregaram resultados promissores. O estudo elaborado por Lusardi et al. (2014) avaliou experimentalmente a efetividade de **programas on-line** para capacitar indivíduos acerca da diversificação de riscos, um complexo tema na educação financeira pessoal. Ao todo, quatro programas on-line foram desenvolvidos e individualmente baseados em: i) narrativas em vídeo; ii) narrativas escritas; iii) livretos informativos em formato digital; e iv) ferramentas visuais interativas. Os pesquisadores coletaram uma amostra representativa da sociedade contemporânea Norteamericana composta por 892 participantes com idade superior a vinte anos, os quais foram

aleatoriamente designados a um dos quatro programas e a um grupo de controle. Assim, devemos notar que apesar dos programas on-line terem sido desenvolvidos originalmente para atender ao público dos jovens adultos, a referida avaliação de Lusardi et al (2014) também incluiu adultos com maior senioridade.

Todos os tipos de programas avaliados por Lusardi et al (2014) se mostraram efetivos para impactar a **autoconfiança** na habilidade de completar tarefas e alcançar objetivos relacionados à diversificação de riscos. Especificamente, o uso da **narrativa em vídeo** se mostrou o mais efetiva em elevar a educação financeira, ressaltando o poder potencial da mídia online comparada ao tradicional uso de apenas narrativas escritas. Embora promissor, o uso de programas on-line ainda não foi testado amplamente em outros domínios fora da diversificação de riscos. Também, tais programas podem ter seu alcance limitado em contextos socioeconômicos onde uma parcela relevante da população não possui habilidade no uso de computadores ou ferramentas on-line, o que pode restringir sua aplicabilidade como política ampla de estratégia nacional.

A educação financeira é apenas um dos tipos de intervenção sugeridos para promover a poupança para a aposentadoria. Devido ao baixo sucesso demonstrado até hoje, programas educacionais sobre finanças tem sido complementados ou até mesmo substituídos por estratégias que se provaram mais efetivas. Entre os exemplos mais emblemáticos estão a prática da **inscrição automática** de colaboradores em planos de previdência ocupacionais, e a elevação também automática da taxa de contribuição ao plano quando da obtenção de aumentos salariais (Benartzi e Thaler, 2013). Soluções como esta alteram o contexto e a forma que as decisões são apresentadas, tornando-as **mais simples e automáticas**, sem entretanto impor um determinado comportamento. Na seção a seguir, discutiremos como estas soluções têm sido aplicadas internacionalmente visando promover a poupança para a aposentadoria pelo desenvolvimento do Pilar II via planos de previdência oferecidos no ambiente de trabalho.

1.2 Soluções baseadas em estudos comportamentais

Motivados pela percepção de que a população usualmente não poupa adequadamente para a aposentadoria, e conseqüentemente, gera um risco à sustentabilidade dos sistemas de previdência social, alguns governos deram início à promoção de políticas públicas visando encorajar a poupança individual via planos ocupacionais. Um exemplo são os planos ocupacionais de contribuição definida 401(k) nos Estados Unidos em 1978, introduzidos no meio empresarial durante os anos 1980. O incentivo à poupança vem do fato das contribuições

terem a taxaço postergada: são deduzidas da folha de pagamento antes do imposto e somente taxadas quando sacadas da conta 401(k), sendo o juro composto resultante da taxaço postergada um benefício relevante quando o plano   mantido por um período longo. O governo americano posterga o recolhimento de mais de US\$ 100 bilhões a cada ano visando gerar este tipo de incentivo aos seus cidadãos (Joint Committee on Taxation, 2013, p. 39).

Recentemente, Chetty et al. (2014) avaliou o impacto de incentivos fiscais oferecidos em planos de aposentadoria sobre a taxa de poupança da popula o da Dinamarca. O estudo apresenta resultados desanimadores no contexto daquele país, mostrando que a taxa de imposto mais atrativa incentivou apenas uma pequena parcela da popula o a poupar mais. Dois tipos de indivíduos foram identificados: i) 15 por cento são poupadores ativos que planejam sua vida financeira e usualmente respondem a incentivos como impostos, por exemplo; e ii) 85 por cento são indivíduos passivos que não prestam aten o a mudanças fiscais que lhes venham a gerar benefícios na aposentadoria. Neste sentido, o benefício fiscal criado induziu apenas a parcela de poupadores sofisticados a transferir seus recursos de outros investimentos para o plano de aposentadoria, não sendo efetivo este mecanismo para elevar a taxa de poupança agregada. Os autores concluem que o uso de contribui es automáticas   mais efetivo para elevar a taxa de poupança agregada porque induzem a maioria dos indivíduos a poupar, especialmente aqueles menos preparados financeiramente para a aposentadoria.

O surgimento de políticas de inscri o automática dos colaboradores foi promovido por companhias norte-americanas ao final dos anos 1990 como estratégias preventivas para lidar com as regras de não-discrimina o estabelecidas pelo órgão regulador, o Internal Revenue Service USA. Por exemplo, tais regras visam evitar que os planos tenham participa o tendenciosa em favor dos empregados com maiores salários. Inicialmente, as companhias tentaram elevar a participa o fornecendo generosas contribui es do empregador. Outras medidas menos onerosas foram tentadas, como por exemplo, programas de educa o financeira, mas estes também obtiveram resultados modestos. Além disso, as companhias temeram que tais seminários e palestras pudessem ser interpretados como aconselhamento financeiro em planos com retorno garantido, tornando a empresa num alvo de potenciais reclama es judiciais em caso de resultados adversos na rentabilidade dos planos (Poterba, 2009). Assim, a prática de inscrever os colaboradores automaticamente e dar-lhes a op o de optar por sair do plano, apesar de ser muito mais barata e simples, mostrou-se efetiva e começou a ser recomendada por consultores corporativos (Vanguard, 2001).

Consequentemente, a investigação científica sobre o tema tomou corpo e abriu uma nova direção de pesquisa em relação ao comportamento de poupança individual. Num dos principais trabalhos sobre o tema, Madrian e Shea (2001) analisaram o impacto da inscrição automática em planos 401(k) americanos e demonstraram que tal prática elevou a taxa de participação de 50 para 86 por cento entre os colaboradores com ao menos um ano de empresa. Adicionalmente, o novo método praticamente eliminou a maioria das diferenças de adesão dado o nível salarial, gênero, idade e grupo étnico.

As lições trazidas pelo caso americano do final dos anos 1990 gerou uma sólida base de conhecimento sobre o uso da inscrição automática em planos de aposentadoria 401(k), sendo amparada em uma série de evidências empíricas subsequentes (Madrian, 2012). Esses estudos estão ligados a área da **economia comportamental**, a qual identifica a preferência humana por procrastinar decisões complexas, gerando-se assim um comportamento de inércia e de manutenção do *status quo* (Samuelson and Zackhauser, 1988). A **procrastinação** pode prejudicar o comportamento de poupança de um indivíduo, pois o inibe-o de voluntariamente optar pelo ingresso num plano de aposentadoria. Entretanto ela pode ser usada a favor deste objetivo quando o indivíduo é inscrito automaticamente no plano e procrastina ao decidir por optar pela saída do plano. Por não eliminar a liberdade de escolha do colaborador, a inscrição automática pode ser classificada como uma política de paternalismo libertário (Sunstein e Thaler, 2003, Sunstein e Thaler, 2009), dado que ela sugere uma alternativa padronizada ao colaborador, sem obrigá-lo ou fazer tudo por ele.

A inscrição automática é eficaz na inclusão de mais participantes em planos ocupacionais de previdência, entretanto alguns desses indivíduos podem acabar poupando menos do que deveriam devido a uma taxa de contribuição baixa. Por isso, Thaler e Benartzi (2004) propuseram os planos SMarT (*Save More Tomorrow*) como solução prática ao problema de poupança insuficiente para a aposentadoria:

- i. Colaboradores são inicialmente convidados a se comprometer a incrementar automaticamente a sua taxa de contribuição no futuro;
- ii. Incrementos na taxa de contribuição são planejados para ocorrer concomitantemente com aumentos de salário. Assim, o empregado não julga tal aumento como uma perda de poder aquisitivo;
- iii. Dada a inscrição no plano, o colaborador permanece no mesmo até atingir um objetivo de aposentadoria ou solicitar sua saída voluntariamente, usando assim o comportamento de inércia para manter os participantes fiéis ao plano.

No ano de 2011, o percentual de companhias norte-americanas oferecendo planos ocupacionais com inscrição automática havia atingido 56 por cento. Também, o percentual de companhias utilizando o escalonamento automático da taxa de contribuição atingiu 51 por cento no mesmo ano (Benartzi e Thaler, 2013).

Políticas públicas de caráter nacional empregando inscrição automática começaram a ser praticadas nos últimos anos na Nova Zelândia (2007) e no Reino Unido (2012). Avaliações da política neozelandesa (Law et al, 2011) mostram que o programa levou a população não só a prestar mais atenção em assuntos relacionados à aposentadoria, mas também a efetivamente poupar mais do que na ausência do mesmo. A maioria dos indivíduos pesquisados reportou que seria improvável estarem poupando sem a ocorrência do programa, e 36 por cento responderam que suas contribuições ao plano estavam substituindo gastos que de outra forma fariam em despesas diárias. No caso do Reino Unido, o sistema de inscrição automática está sendo implementado gradualmente por todos os empregadores no país ao longo de seis anos (2012-2018). A atratividade deste tipo de programa por parte dos governos é evidente pelo fato do poder público conseguir alcançar o objetivo de preparar melhor sua população para a aposentadoria usando um caminho com menor resistência, sem arriscar sua popularidade ao tentar impor comportamentos ou supervisão extensiva, e com um custo relativamente inexpressivo (Lunn, 2012).

A evidência de que as soluções menos custosas sugeridas pela economia comportamental promovem efetivamente a participação e fidelização de poupadores em planos ocupacionais faz-nos questionar: há então um papel para a educação financeira no contexto da previdência complementar em planos ocupacionais? Dado o caráter impessoal e de “tamanho único” das políticas que fazem uso de alternativas padronizadas, por exemplo a inscrição automática, elas podem ser inadequadas em situações onde o público-alvo é bastante heterogêneo (Sunstein, 2013). Por exemplo, no caso de planos de previdência ocupacionais, taxas de contribuição e perfis de risco da carteira de investimentos estabelecidos por alternativas padronizadas podem não espelhar a real necessidade de capitalização de determinados indivíduos. Por isso, promover um programa de educação financeira sobre o plano oferecido perto do momento da inscrição, fornecendo informações sobre como a taxa de contribuição e o risco da carteira podem ser ajustados pode ajudar o colaborador a decidir de forma mais adequada.

Adicionalmente, o estudo de Fernandes et al. (2014) indica a existência de traços psicológicos e habilidades não-cognitivas que determinam o comportamento financeiro (Hader

et al., 2013) e que podem ser exercitadas em intervenções educacionais, por exemplo a propensão ao **planejamento de longo prazo**, a **confiança** na capacidade de realizar tarefas e a propensão a **assumir riscos** em investimentos. O hábito de planejar a longo prazo e a aptidão ao risco mostram-se como determinantes mais relevantes do comportamento de poupança para a aposentadoria do que o conhecimento sobre temas como juros, inflação e diversificação de riscos.

1.3 Ações de educação financeira e previdenciária na Europa

A avaliação de iniciativas prévias de educação financeira e previdenciária na Europa é dificultada pela quase ausente validação científica dos resultados dos programas já implementados. Por exemplo, dos 188 artigos que apresentam resultados de intervenções de educação financeira presentes na meta-análise de Miller et al. (2015)², apenas 4 trabalhos avaliaram programas Europeus, sendo três deles implementados na Itália (Bechetti, Caiazza e Coviello, 2011; Becchetti and Pisani, 2012; Romagnoli e Trifilidis, 2013) e um na Bósnia e Herzegovina (Bruhn e Zia, 2013). Além disso, nenhum desses quatro programas abordou especificamente programas de educação previdenciária ou temas relacionados a poupança para aposentadoria.

A Federação dos Bancos Europeus publicou recentemente um guia das estratégias de educação financeira atualmente sendo implementadas na Europa ([European Banking Federation, 2015](#)). Por exemplo, o relatório indica que a educação financeira tornou-se conteúdo obrigatório do currículo escolar em 15 países, entre eles o Reino Unido e a Espanha. Também evidencia a existência de programas que fazem uso de plataformas *on-line* e *websites*, principalmente voltados ao público jovem. A [Tabela 1](#) lista os programas mais emblemáticos presentes no relatório aludido relatório. A lista exclui estratégias de educação financeira como conteúdo oficial do currículo escolar de um país, mas inclui, entre outros programas, aqueles onde o público-alvo foi composto por estudantes e que a implementação se deu num ambiente escolar.

Observa-se que a maioria dos programas são uma iniciativa do setor privado bancário, usualmente financiado e coordenado por um movimento associativo de instituições financeiras. Quando a iniciativa é pública, geralmente o programa é sustentado por órgãos de supervisão do sistema de serviços financeiros ou agências relacionadas ao consumidor. Podemos observar

² A lista completa dos artigos presentes na meta-análise de Miller et al (2015) está disponível no site do Banco Mundial, [The World Bank Research Observer](#), como dado suplementar ao estudo.

também que Suécia, Holanda e Reino Unido são os países onde existem ações marcantes, estruturadas como programas contínuos, usualmente fruto de uma coordenação entre os setores privado e público. Por esse motivo, elencamo-las como as ações mais emblemáticas dentre aquelas presentes na [Tabela 1](#): i) *Goste de suas Finanças* da Suécia; ii) *Melhor Preparado em Assuntos Financeiros* da Holanda; e o iii) *Serviço de Aconselhamento sobre Dinheiro* do Reino Unido. Na seção a seguir, detalharemos tais programas, contextualizando-os com o sistema de múltiplos pilares utilizado no respectivo país, especialmente o da previdência complementar.

Tabela 1

País	Financiamento	Organizador	Público-alvo	Ferramentas
Bélgica	Público	Financial Services and Markets Authority – FSMA	Cidadãos em geral	Website www.wikifin.be contendo informações de suporte a decisões financeiras.
Bélgica	Privado	Belgian Financial Sector Federation - Febelfin	Consumidores de serviços financeiros	Website <i>Me and my money</i> www.mijngeldenik.be contendo informações sobre crédito, poupança e investimento.
Bulgária	Público	Financial Supervision Commission	Jovens	Website www.tvoitefinanssi.bg informacional.
República Checa	Privado	Czech Banking Association	Consumidores de serviços financeiros	Website www.financnivzdelavani.cz informacional.
República Checa	Privado	Czech Banking Association em parceria com Organizações Sindicais	Jovens	Um dos programas ocorre pela visita a escolas por instituições financeiras visando orientar financeiramente alunos do último ano do ensino médio (<i>Bankers go to School</i>) e um outro canal foca em populações carentes à domicílio.
Dinamarca	Privado	Danish Banking Association	Jovens	Aulas de finanças pessoais durante a <i>Semana do Dinheiro Pengeugen</i> www.pengeuge.dk .
Dinamarca	Privado	Danish Banking Association	Jovens	<i>Money and Pensions Panel</i> organiza campanhas com conteúdo online no no website www.raadtilpenge.dk , via Facebook ou aplicativos para smartphones.
Estônia	Público	Financial Supervision Authority - FSA	Cidadãos em geral	Website www.minuraha.ee de caráter informativo complementado com diversas ferramentas: calculadora, tabelas de comparação de serviços, jogos e testes.
Finlândia	Privado	Federation of Finish Financial Services	Jovens	Jogo online interativo <i>Zaldo</i> www.zaldo.fi sobre finanças pessoais.
França	Privado	French Banking Federation	Estudantes	Website <i>J'invite un banquier dans ma classes</i> www.unbanquierdansmaclasse.fr que serve de plataforma para visitas educacionais de banqueiros em escolas.
Alemanha	Privado	The Association of German Banks	Estudantes	Programa educacional <i>Schul / Bank</i> www.schulbank.bankenverband.de com conteúdo online e quizzes.
Grécia	Privado	The Hellenic Bank Association and Junior Achievement	Estudantes	Programa <i>Bancos em Ação</i> www.financial-education.org/Greece_Banks_in_Action .

TABELA 1 – Cont.

País	Financiamento	Organizador	Público	Ferramentas
Hungria	Privado	ONG - Fay Andras Foundation e O.K. Centre	Estudantes	Conteúdo <i>on-line</i> interativo, audiovisual e jogos. Também promove eventos de treinamento em escolas.
Islândia	Privado	Icelandic Financial Services Association	Estudantes	Durante a <i>Semana do Dinheiro</i> , membros da associação visitam escolas e distribuem material educacional também disponível <i>on-line</i> no website www.fjarmalavit.is .
Irlanda	Público	Agência Nacional do Consumidor	Cidadãos em geral	Programa <i>Habilidades financeiras para a vida</i> www.financialeducation.ie oferecido no ambiente de trabalho incluindo uma hora de seminário sobre finanças pessoais.
Letônia	Público	Financial Capital Market Commission	Cidadãos em geral	Websites educacionais sobre macroeconomia <i>Makroekonomika</i> www.macroeconomics.lv e produtos financeiros www.klientuskola.lv .
Lituânia	Público	Banco Central	Cidadãos em geral	Website <i>Money Bee</i> www.pinigubite.lt .
Luxemburgo	Privado	Associação dos Bancos de Luxemburgo	Cidadãos em geral	Website www.suen.lu com conteúdo em francês, alemão e inglês.
Malta	Público	Financial Services Authority - MFSA	Cidadãos em geral	Website <i>MyMoneyBox</i> www.mymoneybox.mfsa.com.mt .
Noruega	Privado	Finance Norway e outros parceiros	Estudantes	Ferramenta digital <i>Run your own life</i> www.sjefiegetliv.husbanken.no que ensina jovens sobre a relação entre dinheiro, despesas e poupança.
Polônia	Privado	Associação Polonesa dos Bancos – ZBP e Warsaw Institute of Banking	Estudantes	Projeto <i>Bakcyl</i> www.bakcyl.wib.org.pl organiza competições e conteúdos em jornais e guias.
Portugal	Privado	Associação Portuguesa dos Bancos	Cidadãos em geral	Website <i>Boas Práticas, Boas Contas</i> www.boaspraticasboascontas.pt .
Eslováquia	Privado	Associação dos Bancos da Eslováquia e Junior Achievement	Crianças e jovens	Programa <i>Mais do que dinheiro</i> alinhado com o conteúdo de letramento financeiro ensinado nas escolas. www.viacakopeniAZE.sk
Eslovênia	Público	Governo da Eslovênia	Crianças, jovens, pais e professores	Website interativo www.mladi-denar.si .
Espanha	Público	Governo da Espanha	Cidadãos em geral	Website <i>Finanzas para todos</i> www.finanzasparatodos.es

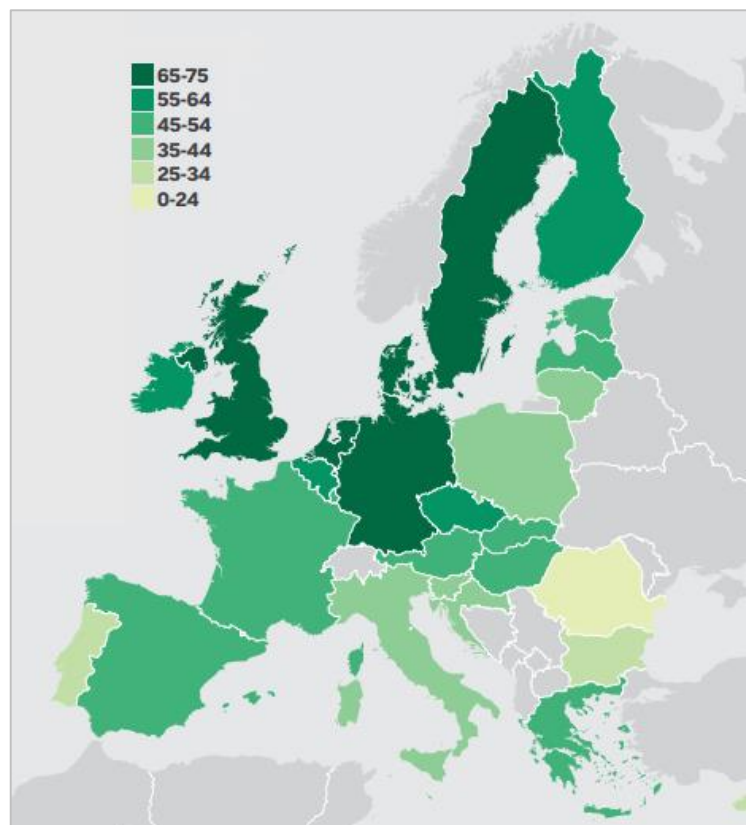
TABELA 1 – Cont.

País	Financiamento	Organizador	Público	Ferramentas
Espanha	Privado	Associação Espanhola dos Bancos – AEB e Junior Achievement	Estudantes e cidadãos em geral	Website www.aebanca.es/es/educacionfinanciera e o programa voluntário <i>Your finances, your future</i> para promover a educação financeira nas escolas.
Suécia	Público e privado	Governo da Suécia	Cidadãos em geral	Rede <i>Goste de suas finanças</i> www.gilladinekonomi.se que reúne mais de 60 membros, entre eles autoridades governamentais, organizações financeiras, bancos, fundos de pensão, e sindicatos, os quais participam contribuindo com tempo e conhecimento.
Suécia	Privado	Agência do Consumidor	Estudantes	Caderno <i>Tenha Controle Sobre o Seu Dinheiro</i> com publicação anual e um website <i>Jovem Consumidor</i> www.ungkonsument.se .
Holanda	Público e privado	Ministério das Finanças e instituições financeiras	Cidadãos em geral	Plataforma <i>Melhor Preparado em Assuntos Financeiros</i> que coordena todas as ações nacionais www.wijzeringeldzaken.nl . Instituições financeiras são convidadas a dar aulas em escolas Bank voor de klas www.bankvoordeklas.nl . Organização da <i>Semana do Dinheiro</i> e do <i>Aposentadoria 3 Dias</i> , na qual fundos de pensão, empregadores, governo e seguradoras estimulam pessoas a olhar para sua preparação para a aposentadoria.
Reino Unido	Privado	Financial Conduct Authority - FCA	Cidadãos em geral	<i>Serviço de Aconselhamento sobre Dinheiro</i> é um órgão governamental financiado com dinheiro da FCA recolhido de fornecedores de serviços financeiros www.moneyadviceservice.org.uk . Fornece conteúdo <i>online</i> e atendimento pessoal.
Reino Unido	Privado	ONG - MyBnk	Estudantes	Programas em escolas que promove hábito de poupança em contas bancárias.

2. Programas de educação financeira e previdenciária na Suécia, Holanda e Reino Unido

A presente seção visa detalhar as características dos programas de educação financeira e previdenciária mais marcantes já implementados nos países de interesse. Os respectivos programas implementados na Suécia, Holanda e Reino Unido. Especificamente, evidenciaremos aspectos como o público-alvo, o tempo de aplicação, a forma de financiamento das iniciativas, com ênfase no veículo empregado para incentivar a participação e a permanência no regime de previdência privado de caráter coletivo. Para isso, inicialmente faremos um breve panorama das características desses três países em termos de educação e inclusão financeira. Tal panorama é importante não somente para justificar a escolha desses países como os de interesse do presente estudo, mas também prover o leitor com um comparativo entre esses países e o caso brasileiro. Feito isso, dedicaremos uma subseção a cada um dos três países para detalhar os aspectos previdenciários de seus programas de educação financeira e como esses interagem com a correspondente estrutura do sistema de previdência em seus demais pilares.

FIGURA 3.1
Letramento financeiro (percentual dos adultos)

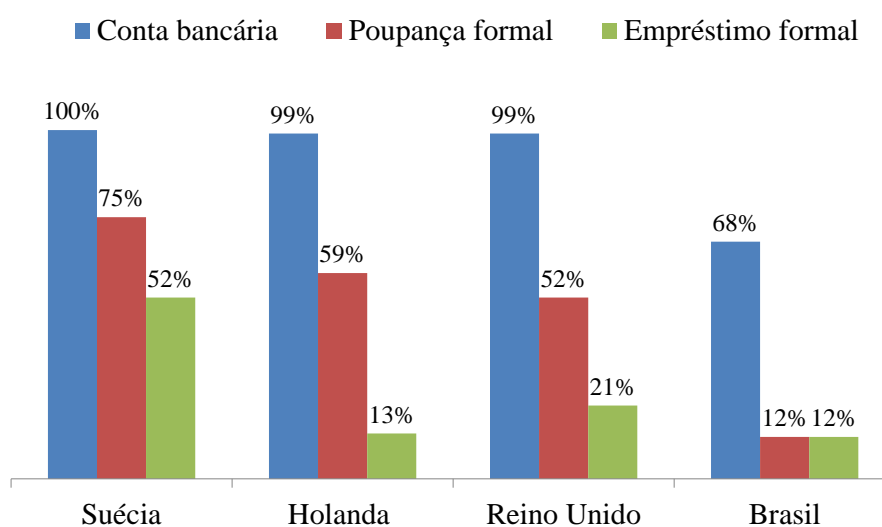


Fonte: Financial Literacy Around the World (2015).
Disponível em: www.gflec.org

Uma característica comum entre os três países de interesse é que esses estão no topo das listas globais de conhecimento e inclusão financeira. De acordo com os recentes resultados obtidos no questionário aplicado em escala mundial pela Standard & Poor's e discutidos no relatório *Financial Literacy Around the World* (Klapper, Lusardi e van Oudheusden, 2015), Suécia, Holanda e Reino Unido possuem percentuais de letramento financeiro superiores a 65 por cento da população adulta. Tais níveis são elevados se comparados à média mundial de 33 por cento, ou até mesmo em relação ao nível de letramento financeiro médio da população adulta da União Europeia de 52 por cento. Na mesma pesquisa, a população brasileira apresentou níveis em torno de 35 por cento, portanto levemente acima da média mundial. A [Figura 3.1](#) mostra que há também uma elevada disparidade no letramento financeiro, sendo a Europa do Norte a região menos problemática.

Segundo a base de dados do *Global Findex* (Demirguc-Kunt et al., 2014), o percentual de indivíduos com idade acima dos 15 anos que possuem conta bancária supera os 95 por cento nas populações dos suecos, holandeses e britânicos. Tais níveis estão bem acima da média mundial de 62 por cento. O Brasil coloca-se levemente acima dessa média mundial, com 68 por cento dos indivíduos com idade acima dos 15 anos possuindo conta bancária. A [Figura 3.2](#) mostra dados de poupança e endividamento formal, evidenciando um relevante hiato entre os países de selecionados e a situação brasileira.

FIGURA 3.2
Inclusão financeira (percentual de indivíduos acima de 15 anos)



Fonte: Global Financial Inclusion data, Global Findex (2014).
Disponível em: <http://datatopics.worldbank.org>

2.1 Suécia

A Suécia é considerada um líder Europeu em reforma previdenciária. Seu sistema fiscalmente sustentável foi reformado ao início dos anos 2000 e é tido como um dos mais amigáveis ao participante, especialmente no fornecimento de informação. Assim como a maioria dos países ocidentais, o sistema sueco possui três pilares: um sistema nacional obrigatório (pilar I), um ocupacional (pilar II) e um voluntário (pilar III). Entretanto, o pilar I Sueco é único na Europa Ocidental, pois uma parte majoritária da contribuição baseada na renda (16 por cento dos rendimentos) é destinada para contas individuais que investem em quatro fundos de pensão nacionais, cada um recebendo um quarto das contribuições e sendo responsável por também um quarto dos benefícios. Esses fundos são independentes do orçamento do Governo Sueco, mas não são considerados de capitalização pura, pois sua sustentabilidade fiscal é assentada na indexação automática dos benefícios ao desenvolvimento da economia do país e às mudanças demográficas. Outra parte minoritária da contribuição baseada na renda (2,5 por cento dos rendimentos) é paga obrigatoriamente para uma conta de investimento individual de capitalização pura, chamada de **pensão premium**. O processo decisório dessa parte do Pilar I é fortemente assentado no fornecimento de informação e na livre escolha individual.

Em sua pensão *premium*, o participante escolhe seu portfólio e destina seus recursos para até cinco fundos de investimento de uma lista de mais de setecentos produtos oferecidos por gestores independentes. Embora exista um fundo que serve de alternativa padrão a ser utilizado caso os participantes decidam não escolher suas alocações, durante o período de inicial da reforma, uma massiva campanha publicitária encorajava-o a decidir ativamente (Palmer, 2002). A escolha ativa dos fundos a serem investidos foi a prática mais comum logo na implementação da reforma sendo preferida por dois terços dos participantes, mas logo declinou para apenas 10 por cento das escolhas (Sundén, 2009; Almemberg e Save-Soderberg, 2011). Iniciado o investimento, um informativo, chamado de “Envelope Laranja”, é fornecido anualmente contendo informações sobre os fundos, taxas, performance passada e medidas de risco, assim como também é possível a consulta *on-line* da poupança futura prevista.

A efetividade da experiência sueca despertou a atenção de pesquisadores e elaboradores de políticas públicas (Diamond, 2009). Por exemplo, Almemberg e Save-Soderberg (2011) examinaram a relação entre letramento financeiro e planejamento para a aposentadoria entre adultos suecos. Os autores sugerem que a reforma, devido ao seu alto caráter **educacional e informativo**, elevou o conhecimento da população sobre temas como o funcionamento dos

mercados financeiros, diversificação de riscos e o retorno de longo prazo obtido em renda fixa em comparação com renda variável. Cronqvist e Thaler (2004) focaram sua análise nos aspectos comportamentais do sistema sueco, mostrando a partir dos dados das escolhas individuais que o efeito da campanha em favor da escolha ativa exacerbou, em vez de erradicar, certos **vieses decisórios** que investidores usualmente apresentam. Os autores mostram que as escolhas dos fundos pelos cidadãos poupadores foram altamente influenciadas pelos retornos passados (viés da extrapolação) e a preferência por investimentos mais próximos da localidade de residência (viés da familiaridade).

Adicionalmente ao pilar I, o uso dos pilares II e III tornou-se bastante popular entre os suecos na complementação da preparação financeira para a aposentadoria. O pilar II corresponde aos planos de aposentadoria ocupacionais oferecidos no ambiente de trabalho. Em princípio, esses planos tinham caráter voluntário, mas por **acordos coletivos de caráter nacional**, colaboradores com contratos permanentes participam **automaticamente** do plano contribuindo em torno de 2 a 5 por cento do salário. A forma mais comum de estruturar o plano oferecido é como de contribuição definida, sendo os riscos de benefícios segurados de forma plena e geridos por uma seguradora. Há vantagem fiscal, pois o poupador só paga imposto ao sacar os recursos. O pilar III, de caráter voluntário e puramente complementar, também dispõe de incentivo fiscal similar até um certo limite de poupança. Nesse contexto, o uso dos pilares II e III tornou-se bastante popular na complementação da preparação financeira para a aposentadoria. Por exemplo, ambos somam metade dos ativos financeiros detidos pelos domicílios suecos, sendo três quartos disso alocados em planos oferecidos no ambiente de trabalho e um quarto nos planos individuais voluntários.

A campanha informacional desenvolvida pela reforma do pilar I e o caráter automático da adesão aos planos ocupacionais do pilar II elevou os níveis de educação e inclusão financeira da população, e por conseguinte a adesão e permanência em planos de aposentadoria voluntários do pilar III. Visando consolidar a consciência e familiaridade dos cidadãos suecos em relação aos temas financeiros, autoridades governamentais responsáveis pela supervisão e regulamentação do mercado financeiro, juntamente com organizações privadas, por exemplo, sindicatos, gestores de produtos de aposentadoria e instituições financeiras, lançaram no ano de 2010 uma ação em rede nacional chamada **Gilla din ekonomi** (*Goste de suas finanças*). Apoiada por financiamento público e privado de mais de 60 membros, a rede visa ajudar consumidores de produtos e serviços financeiros a decidir de maneira mais informada pelo aprimoramento dos níveis de letramento financeiro da sociedade.

A rede *Goste de suas finanças* implementa programas educacionais, treina facilitadores e disponibiliza canais de informação, com atenção especial a novos produtos oferecidos pelas instituições financeiras via Internet. A iniciativa entende que tais produtos são considerados os mais arriscados em termos de sua adequação ao perfil e necessidade dos consumidores, e portanto podem com maior chance se tornar um problema social no longo prazo. A rede também tenta mitigar o risco de não adesão a produtos financeiros, o qual usualmente ocorre pela simples falta de conhecimento para entendê-los.



[<http://gilladinekonomi.se/>]

Em linhas gerais, a autoridade do mercado financeiro sueco - FSA lidera a iniciativa e é responsável por fornecer o material didático. O planejamento da ação é feito pela rede *Goste de suas finanças* e a instrução em si é custeada pelas instituições participantes, governamentais e privadas, que lecionam o curso. Atualmente, o *website* da rede registra o oferecimento de sete cursos, sendo três deles destinados especificamente aos tema da preparação financeira para a aposentadoria. São eles:

- i. Finanças Seguras na Terceira Idade;
- ii. Planos de Previdência e Seguros;
- iii. Conhecimentos de Previdência.

O objetivo do curso *Finanças Seguras na Terceira Idade* é o de fortalecer o conhecimento de **pensionistas** sobre previdência, gastos com moradia, uso de Internet para acessar conta bancária e outros produtos financeiros, impostos, direitos do consumidor e direito de família. Para isso, profissionais experientes de cada uma dessas áreas produziram os materiais a serem utilizados em treinamentos com duração de dois dias. Embora atualmente o curso seja parte da rede nacional de educação financeira, o mesmo foi idealizado em 2012 pela Associação dos Pensionistas Suecos (Sveriges Pensionärers Riksförbund, SPRF) e após alguns cursos piloto em 2013, o formato final foi estabelecido.

O curso intitulado *Planos de Previdência e Seguros* têm duração de dois dias e certifica **facilitadores** para que esses instruem e ajudem seus colegas de trabalho a entender as regras

estatutárias e coletivas do plano privado no qual fazem parte, incluindo casos como doença, acidente de trabalho, morte e ingresso na aposentadoria. O treinamento possui dois veículos, sendo o primeiro um curso *online* de caráter preparatório, o qual é seguido de uma fase de aulas com uso de plataformas *web*.

O curso *Conhecimentos de Previdência* é ministrado em faculdades de ensino superior visando capacitar **alunos de Recursos Humanos e de Economia**. Ele consiste de dois dias de seminários proferidos por instrutores externos e possui um exame de conhecimentos no final. Segundo o site da rede, após o sucesso do projeto piloto elaborado em 2015 em três universidades suecas - University of Skövde, Kristianstad University e Dalarna University, o curso será estendido a mais faculdades que oferecem cursos de economia e recursos humanos.

Em resumo, vemos que após a reforma do pilar I em seu sistema de previdência, a Suécia deu continuidade ao aprimoramento da preparação financeira de sua população nos pilares II e III. Assim, somado ao ensino obrigatório de finanças nas escolas de nível médio, a ação conjunta de órgãos governamentais e privados em atividades educacionais pela rede *Goste de suas finanças* tem capacitado facilitadores de forma a consolidar a inclusão financeira de consumidores de produtos financeiros oferecidos num ambiente de constante inovação na característica dos serviços e na forma como esses são oferecidos. Desde 2013 já foram ministrados mais de sessenta cursos a um número de participantes superior a dois mil. Segundo dados coletados pela própria FSA, metade desses participantes acaba se tornando um facilitador que, em média, instrui outras quarenta pessoas.

2.2 Holanda

O sistema de previdência holandês é considerado um dos melhores do mundo, com um volume de ativos sob gestão acumulado que supera o produto interno bruto anual do país. O pilar I garante uma pensão financiada com base num sistema de repartição simples, onde a contribuição compulsória é paga pelo trabalhador a uma taxa de 17,9 por cento dos rendimentos. A pensão é paga plenamente para qualquer residente que tenha vivido cinquenta anos na Holanda entre os quinze e os sessenta e cinco anos de idade. Como cada ano representa 2 por cento da pensão total, qualquer pessoa que não tenha vivido na Holanda no período completo ou que queira deixar de trabalhar antes da idade mínima de aposentadoria tem seu benefício deduzido linearmente em 2 por cento para cada ano. Visando manter a sustentabilidade do sistema em relação ao esperado crescimento da taxa de dependência da população idosa, a idade de aposentadoria aumentará para sessenta e sete anos até 2021.

O pilar II holandês destaca-se como um dos mais desenvolvidos da Europa. Assim como na Suécia, os planos de aposentadoria ocupacionais na Holanda tiveram originalmente uma natureza não compulsória. Porém, devido a acordos setoriais aprovados pelo Ministério de Assuntos Sociais e Emprego, planos únicos que cubram empregados de um setor inteiro podem estipular adesão compulsória, sendo esse o caso de aproximadamente 80 por cento dos planos. Atualmente, mais de 90 por cento dos trabalhadores possuem um plano de previdência oferecido no ambiente de trabalho. Só é possível que um empregador não esteja ligado ao plano único de seu setor caso a empresa tenha um plano de previdência estabelecido, geralmente de larga escala, que provê benefícios num nível ao menos equivalente ao oferecido pelo esquema setorial. Pequenas empresas não vinculadas a um acordo de plano único setorial geralmente oferecem contratos de seguro individual ou em grupo, os quais possuem tratamento fiscal equivalente ao planos de previdência.

Embora os planos ocupacionais holandeses sejam em boa parte de benefício definido, a popularidade de planos de contribuição definida e híbridos têm aumentado, já que nesses tipos de esquema o empregador não assume o risco de descasamento entre os ativos e passivos do plano. Em planos de benefício definido a contribuição varia entre 4 e 8 por cento do salário, e a contribuição do empregador é estipulada atuarialmente visando a solvência do plano. Em planos de contribuição definida, o colaborador paga geralmente 1/3 da contribuição total, enquanto o restante fica a cargo do empregador. O pilar III é composto por produtos de previdência individuais e suplementares, usualmente adquiridos por empregados por conta própria ou por empregados de setores sem acordo sobre um plano de previdência coletivo.

A ampla abrangência e estabilidade do sistema holandês atraiu a atenção da pesquisa acadêmica sobre os temas da adequação da poupança acumulada, planejamento e educação financeira. Van Rooij, Lusardi e Alessie (2009) estudaram a relação entre conhecimento financeiro e planejamento da aposentadoria numa amostra de domicílios holandeses. Os resultados obtidos sugeriram que os domicílios não costumam ter o hábito de planejar a aposentadoria, sendo que apenas um em cada oito responderam que refletem muito sobre o tema. Tal resultado pode ser fruto da generosidade do sistema, assim como pelo fato da maioria das decisões envolvendo pensões estarem fora da determinação individual. Crossley, Bresser, Delaney e Winter (2014) analisaram o papel da atenção limitada nas decisões financeiras domiciliares dos holandeses. O estudo mostra que domicílios que responderam a um questionário sobre a adequação de sua preparação financeira para a aposentadoria subsequentemente pouparam, em média, 3.5 pontos percentuais a menos que os domicílios que

não participaram como respondentes. Tal fenômeno foi comprovado pelo acompanhamento de dados administrativos das respectivas poupanças domiciliares. O efeito foi maior sobre os domicílios com níveis educacionais mais elevados e composto por residentes mais velhos, pois para esses a situação financeira favorável ficou mais evidente após a reflexão gerada pelas respostas dadas na pesquisa.

O caso holandês nos proporciona mais um exemplo de preocupação contínua dos órgãos governamentais em firmar parcerias com o setor privado visando elevar a educação financeira e o oferecimento de canais de informação fidedignos. A plataforma **Wijzer in geldzaken** (*Melhor preparado em assuntos financeiros*) é uma iniciativa do Ministério das Finanças holandês em parceria com mais de quarenta membros do setor financeiro, pesquisadores e instituições de ensino, que visa promover o comportamento financeiro responsável da população.



[<http://www.wijzeringeldzaken.nl/>]

Os esforços da iniciativa abrangem as seguintes dimensões: gestão do dinheiro; planejamento financeiro; e a tomada de decisões conscientes em relação à produtos financeiros. O site do programa possui materiais online bastante completos e informativos sobre diferentes temas da vida financeira como hipotecas, passagem para a vida adulta, desemprego e aposentadoria. Os dois principais programas geridos pela plataforma são:

- i. **Week van het geld** (*Semana do Dinheiro*); e
- ii. **Pensioen 3 daagse** (*Aposentadoria 3 dias*).

A [Semana do dinheiro](#) tem o objetivo de ensinar **crianças do ensino fundamental** a lidar com dinheiro de maneira didática e adequada para a idade dos participantes. Por exemplo, o material utilizado durante os cinco dias contém vídeos e jogos *online* que podem ser usados em sala de aula, mas também atividades envolvendo os pais. Já o programa [Aposentadoria 3 dias](#) visa informar os cidadãos holandeses, **empregados e empregadores**, sobre temas especificamente relacionados à preparação financeira para a aposentadoria. Por exemplo, em 2015, durante os três dias do programa, uma questão geral foi discutida: *o que devo fazer para minha aposentadoria?* Então essa questão foi respondida em diversos seminários e palestras proferidas por profissionais do mercado financeiro e dos órgãos supervisores, consultorias independentes e gestores de planos de previdência e seguros. A iniciativa possui certas regras

de participação para os instrutores de instituições privadas que apoiam o desenvolvimento do evento. Por exemplo, os temas discutidos devem ser somente relacionados à preparação financeira para a aposentadoria, nenhum tipo de incentivo comercial é permitido e todas as atividades possuem passe livre a qualquer participante interessado.

Podemos observar que, diferentemente da iniciativa sueca no programa *Goste de suas finanças*, que visa a capacitação de facilitadores, a prática holandesa acontece principalmente pela interação direta dos prestadores de serviços com o público. Porém, a iniciativa holandesa também organiza materiais comuns com o logotipo próprio do programa e organiza a maneira de interação do público com as instituições. O caráter de política de Estado do programa *Melhor preparado em assuntos financeiros* pode ser evidenciado pela direta participação da Rainha consorte dos Países Baixos, Máxima Zorreguieta Cerruti, como presidente honorária da plataforma e presencialmente nas atividades feitas com crianças.

2.3 Reino Unido

Durante boa parte do Século XX, o Reino Unido operou um sistema de previdência bastante efetivo, com um papel central dos **planos oferecidos no ambiente de trabalho**. Nos anos sessenta e setenta, esses planos tornaram-se populares entre os empregadores com o pagamento de um benefício baseado no salário final pois facilitavam a negociação de desligamentos por aposentadoria de trabalhadores de idade mais avançada. Não obstante o relevante efeito positivo desses planos na preparação financeira para a aposentadoria dos britânicos, a seguridade social coordenada pelo Estado também possui um histórico positivo de combate à pobreza e promoção do bem-estar social. O Reino Unido foi um dos precursores desse tipo de benefício, começando a oferecer pensões a indivíduos acima dos 70 anos no ano de 1909, embora a expectativa de vida à época fosse de apenas 47 anos. Entretanto, o sistema começou a apresentar problemas a partir do final dos anos 1980 devido a uma combinação de políticas públicas errantes e regulação mal informada, escândalos envolvendo desvios de fundos nos planos ocupacionais e no aconselhamento dos pensionistas, e mudanças demográficas.

Ao início do Século XIX, a sustentabilidade do sistema de previdência entrou em colapso. A taxa de participação em planos ocupacionais havia caído dramaticamente enquanto os custos dos benefícios do pilar I estava em níveis fora do controle orçamentário. A resposta do Governo Britânico à crise no sistema de previdência foi a criação de uma **comissão multipartidária de assuntos previdenciários**, a *Pensions Commission*, no ano de 2002, a qual

começou a analisar as causas da baixa participação nos planos ocupacionais e, a partir daí, sugerir reformas para o sistema como um todo. Os resultados e sugestões desenvolvidas pela comissão começaram a ser analisadas pelo Parlamento Britânico e incorporados na legislação.

Em 2007 (*Pensions Act 2007*), elevou-se a idade de aposentadoria no pilar I para homens e mulheres de 65 para 68 anos entre 2024 e 2046. Um ano depois (*Pensions Act 2008*), foi estipulado que a partir de 2012 os colaboradores passariam a ter que optar ativamente por se desligar de um plano ocupacional, em vez de terem que optar pelo ingresso, a chamada política de **inscrição automática**. Também, de outubro de 2012 até o ano de 2017, todos os empregadores devem passar a oferecer planos previdenciários no ambiente de trabalho, respeitando um cronograma de implementação de acordo com o número de colaboradores na folha de pagamento da empresa, iniciando-se pelas empresas maiores.

Visando elevar a competição entre os gestores de planos de previdência e assegurar a oferta desse serviço dada a elevada demanda criada pela reforma, foi estabelecido um **fundo nacional de poupança do trabalho**, o [NEST](#) (*National Employment Savings Trust*), de administração governamental e que cobra do participante uma taxa de administração anual de 0.3 por cento sobre os recursos acumulados e de 1.8 por cento sobre as novas contribuições. Entretanto, grande parte das médias e grandes empresas não faz uso do NEST, pois possuem planos próprios. A maioria dos planos oferecidos pelos empregadores é de contribuição definida, principalmente no setor privado, e planos setoriais do tipo encontrados na Suécia e Holanda não são comuns.

Até o final da implementação da reforma em 2019, todos os empregadores passarão a contribuir obrigatoriamente com pelo menos 3 por cento do salário elegível, enquanto o trabalhador contribui com 4 por cento. Um total de 8 por cento sobre o salário elegível é obtido com um reversão de imposto de renda equivalente a 1 por cento do salário. Por fim, no ano 2014 (*Pensions Act 2014*) ficou estabelecido que as aposentadorias pagas pelo Estado no pilar I serão substituídas por um benefício de £144 (aproximadamente €184) por semana, em valores de 2012-2013, para indivíduos com trinta e cinco anos de contribuição ao sistema de seguridade social. Também foi acelerado o aumento da idade de aposentadoria para homens e mulheres para 67 anos a partir de 2028.

Vemos que a turbulenta história do sistema de previdência Britânico no final do século passado e início do corrente trouxe imensos desafios que foram sendo superados paulatinamente pela aplicação de políticas públicas bem informadas e avaliadas com base em dados empíricos.

De acordo com os dados apresentados no relatório de avaliação da reforma preparado pelo Escritório Nacional de Auditoria (National Audit office, 2015) podemos observar o progresso da estratégia Britânica em elevar a participação e adesão ao sistema complementar oferecido no ambiente de trabalho. Por exemplo, até agosto de 2015, praticamente a totalidade dos empregadores de médio e grande porte (58 mil) já havia implementado a provisão de planos, atingindo assim aproximadamente 15 milhões de colaboradores que perfazem 75 por cento da força de trabalho elegível no Reino Unido. Com isso, a taxa de participação entre os trabalhadores elegíveis cresceu 15 pontos percentuais, atingindo 70 por cento. Estima-se que as taxas de pedido de desligamento dos planos registradas situam-se entre 8 e 14 por cento, bem menores que as previstas inicialmente, em torno de 28 por cento, reforçando a já evidenciada efetividade da prática de inscrição automática.

A reforma previdenciária recentemente implementada no Reino Unido pode ser entendida como uma estratégia nacional que tornou o processo de adesão a planos oferecidos no ambiente de trabalho mais simples e automático, sem entretanto retirar o caráter voluntário da participação no pilar II. Adicionalmente, o sistema britânico inclui privilégios fiscais para planos de previdência pessoais puramente voluntários que podem complementar a poupança para a aposentadoria. Esses planos privados pessoais formam o pilar III no Reino Unido.



<https://www.gov.uk/workplace-pensions>

Assim como na Suécia e na Holanda, no Reino Unido há uma iniciativa para aconselhamento financeiro sem custo e imparcial a serviço da população em geral, o Serviço de Aconselhamento sobre Dinheiro (*Money Advice Service*). O serviço foi estabelecido em 2010 como um órgão independente com a responsabilidade de aprimorar a habilidade de gestão do dinheiro, tendo o nome de Órgão para a Educação Financeira do Consumidor (*Consumer Financial Education Body*). A iniciativa é financiada por parte de uma taxa que a *Financial Conduct Authority - FCA*, a entidade auto reguladora do mercado de serviços financeiros, coleta das empresas reguladas. A cada ano a FCA consulta a indústria financeira regulada por ela sobre suas propostas de alocação de orçamento, incluindo-se aí a parcela a ser destinada para o serviço de aconselhamento sobre dinheiro. Os objetivos do serviço são aprimorar o

entendimento do público sobre assuntos financeiros, incluindo os relativos aos sistema financeiro, e elevar a habilidade do público em gerir seus próprios assuntos financeiros. As funções estatutárias do serviço incluem:

- Promover a consciência dos benefícios do planejamento financeiro;
- Promover a consciência das vantagens e desvantagens financeiras em relação à oferta de tipos particulares de produtos e serviços;
- Publicação de material educacional e promoção de atividades educacionais;
- Prover informação e aconselhamento ao público em geral, incluindo o tema do endividamento.

Especificamente em relação aos temas financeiros relacionados à aposentadoria, o serviço possui guias *online* bastante completos. A seção *Previdência e Aposentadoria* auxilia o público a descobrir os benefícios da poupança, entender os tipos de planos e quais tipos de aconselhamento financeiro de profissionais certificados são disponíveis.



[<https://www.moneyadvice.service.org.uk/en>]

No caso de ainda assim um indivíduo precisar de ajuda para esclarecer dúvidas sobre qualquer tema financeiro, há um *web chat* e uma central telefônica. A geração de conteúdo *online* do serviço é bastante ativa: i) há um *blog* que é atualizado frequentemente; ii) o serviço possui no Facebook e Twitter respectivamente 52 mil curtidas e mais de 38 mil seguidores; iii) e o canal do YouTube já teve mais de 4,4 milhões de visualizações. Somente no mês de janeiro de 2016, o site recebeu mais de 2,2 milhões de visitas. Também foi divulgado que das 89 mil pessoas que buscaram aconselhamento sobre endividamento entre os meses de outubro e dezembro de 2015, 79 mil tomaram ações positivas sobre suas finanças posteriormente. Isso torna notório que o método de interação do serviço de aconselhamento sobre dinheiro com o público britânico têm uma preocupação especial, embora não-oficial, com a geração dos *Millenials*, aqueles nascidos entre os anos 1980 e 2000. Essa geração tem apresentado um comportamento muito mais autossuficiente na obtenção de informações e em como investir, principalmente na forma de conteúdo *online*.

3. Conclusões

A efetividade das ações em prol da educação financeira e previdenciária engloba tanto microfatores, como a qualidade, duração e os métodos didáticos envolvidos nas intervenções e programas educacionais, como também macrofatores, entre eles a atuação conjunta dos diversos setores envolvidos: privado ou público, prestador de serviço ou consumidor, trabalhador ou empregador. O presente trabalho contribui para o entendimento dessas fatores ao elucidar as principais ações de educação financeira e previdenciária desenvolvidas na União Europeia, com especial interesse na Suécia, Holanda e Reino Unido. Tais práticas poderão servir de subsídio ao desenvolvimento de novas ações que visem fomentar a educação financeira e previdenciária da população brasileira especialmente no âmbito do regime de previdência complementar.

A avaliação de intervenções de educação financeira e previdenciária na Europa é dificultada pela quase ausente validação científica dos resultados dos programas já implementados. Por exemplo, ao observarmos os resultados de duas meta-análises recentemente publicadas, o estudo de Miller et al. (2015) e o estudo de Fernandes et al. (2014), atestamos que ambos mostram que quando o método mais rigoroso de avaliação é implementado, i.e. o de um estudo randomizado controlado, a efetividade de intervenções e programas de educação financeira mostra-se nula. Entretanto, tais estudos indicam algumas características presentes nas intervenções efetivas, i.e. aquelas que geraram efeitos positivos sobre o comportamento financeiro do grupo participante na intervenção. Por exemplo:

- Quanto maior a **duração** do programas educacional e menor o intervalo de **tempo** entre a intervenção e a ocorrência de uma decisão financeira particular, maior é o efeito esperado da ação;
- O uso de canais como **plataformas online** e **vídeos** têm mostrado maior poder de abrangência sobre a população jovens e adulta;

Mostramos também que, alternativamente à promoção da educação financeira em si, soluções baseadas em estudos comportamentais têm sido implementadas para aprimorar o comportamento financeiro, principalmente no caso da adesão e fidelização de participantes a planos de aposentadoria oferecidos no ambiente de trabalho. Tais soluções fazem uso de mecanismos que alteram o contexto e a forma como as decisões financeiras são apresentadas, tornando-as **mais simples e automáticas**. O exemplo clássico é o uso da inscrição automática dos trabalhadores em planos de previdência oferecidos no seu ambiente de trabalho (Lunn,

2012). Tal prática foi implementada recentemente no Reino Unido, juntamente com a universalidade da **provisão** de planos de previdência no ambiente de trabalho, e tem se mostrado efetiva para elevar a participação nos planos.

O papel dos sindicatos e das organizações patronais mostra-se um fator também bastante relevante. Na Holanda, por exemplo, essas entidades possuem participação ativa na negociação e estabelecimento de planos específicos para cada setor econômico, o que tornou a **adesão** a planos de previdência no ambiente de trabalho quase que universal. Assim como na Suécia, os planos de aposentadoria ocupacionais na Holanda tiveram originalmente uma natureza não compulsória, entretanto, devido a acordos setoriais, planos únicos que cubram empregados de um setor inteiro podem estipular adesão compulsória, sendo esse o caso de aproximadamente 80 por cento dos planos. Atualmente, mais de 90 por cento dos trabalhadores holandeses participam de um plano de previdência oferecido no ambiente de trabalho.

Observamos que a Suécia, a Holanda e o Reino Unido são países nos quais ocorrem ações de educação financeira e previdenciária marcantes, estruturadas em **programas contínuos**. Isso se deve ao fato de que ações isoladas, mesmo quando efetivas em pequenos grupos da população, não possuem ganhos de escala ou o poder de gerar resultados agregados condizentes com a necessidade de sociedades que enfrentam elevação na taxa de dependência da população idosa e a maior complexidade das decisões financeiras contemporâneas. Esses programas emblemáticos são usualmente coordenados e financiados pelos setores privado e público conjuntamente. A participação das instituições financeiras privadas nessas **estratégias nacionais** é alinhada com os objetivos da sociedade, pois tais organizações beneficiam-se amplamente do aumento da base de poupadores e do volume de ativos sob gestão nos planos de previdência.

Referências

- Almberg, J. e Save-Soderberg, J. (2011) Financial Literacy and Retirement Planning in Sweden. Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement, NETSPAR Discussion Papers, No. 1, 2011-018.
- Banco Mundial (1994). Averting the Old Age Crisis. Oxford University Press.
- Banco Mundial (2014). Global Financial Development Report 2014 – Financial Inclusion. Doi: 10.1596/978-0-8213-9985-9.
- Benartzi, S. e Thaler, R. (2013) Behavioral Economics and the retirement savings crisis. *Science*, 339, p. 1152-1153.
- Chetty, R., Friedman, J., Leth-Petersen, S., Nielsen, T. e Olsen, T. (2014). Active versus passive decisions and crowd-out in retirement savings accounts: evidence from Denmark. *Quarterly Journal of Economics*, 129(3), p. 1141-1219.
- Cronqvist, H. e Thaler, R. (2004) Design Choices in Privatized Social-Security Systems: learning from the Swedish experience. *American Economic Review*, Vol. 94(2). Papers and Proceedings of the One Hundred Sixteenth Annual Meeting of the American Economic Association, San Diego, CA., p. 424-428.
- Crossley, T., Bresser, J., Delaney, L. e Winter, J. (2014) Can Survey Participation Alter Saving Behavior? Institute of Fiscal Studies Working Papers, No. 6.
- Demirguc-Kunt, A., Klapper, L., Singer, D. e Van Oudheusden, P. (2014) The Global Findex Database: measuring financial inclusion around the world. World Bank Policy Research Working Papers, No. 7255.
- Diamond, P. (2009) Economic Globalization and Swedish Pensions. Expert Report No. 28 to Sweden's Globalisation Council.
- European Banking Federation (2015). Financial Education – National Strategies in Europe. Good Practices Report, European Money Week.
- Fernandes, D., Lynch, J., e Netemeyer, R. (2014) Financial Literacy, Financial Education, and Downstream Financial Behaviours. *Management Science*, 60(8), p. 1861-1883.
- Hader, L., Sood, C. e Fox, C. (2013) Subjective knowledge in consumer financial decisions. *Journal of Marketing Research*, 50(3), p. 303-316.
- Joint Committee on Taxation (2012) Estimates of Federal tax expenditures for fiscal years 2011-2015. JCS-1-12, Washington, DC.
- Klapper, L., Lusardi, A. e Van Oudheusden, P. (2015) Financial Literacy around the World: insights from the Standard & Poor's rating services global financial literacy survey.
- Law, D., Meehan, L. e Scobie, G. (2011) Kiwisaver: an initial evaluation of the impact on retirement saving. The Treasury Working Papers.
- Lunn, P. (2012) Behavioural Economics and policymaking: learning from the early adopters. *The Economic and Social Review*, 42(3), p. 423-449.
- Lusardi, A. e Mitchell, O. (2007). Financial literacy and retirement preparedness: evidence and implications for financial education. *Business Economics*, 42(1), p. 35-44.
- Lusardi, A., Samek, A., Kapteyn, A., Glinert, L., Hung, A. and Heinberg, A. (2014). Visual tools and narratives: new ways to improve financial literacy. GFLEC Working Paper 2014-3.
- Lusardi, A., Savikhin, A., Kapteyn, A., Glinert, L., Hung, A., e Heinberg, A. (2015).

- Madrian, B. (2012). Matching contributions and savings outcomes: a Behavioural Economics perspective. NBER Working Papers, 18220.
- Madrian, B. e Shea, D. (2001). The power of suggestion: Inertia in 401(k) participation and saving behaviour. *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), p. 1149-1187.
- Miller, M., Reichelstein, J., Salas, C. e Zia, B. (2015). Can you help someone become financially capable? A meta-analysis of the literature. *The World Bank Research Observer*. Doi: 10.1093/wbro/lkv009 .
- National Audit office (2015) Automatic Enrolment to Workplace Pension. Report by the Controller and Auditor General, Department for Work and Pensions, November.
- Palmer, E. (2002) Swedish Pension Reform: How Did It Evolve, and What Does It Mean for the Future? In: Feldstein, M. e Siebert, H. (2002) Social Security Pension Reform in Europe. NBER publications.
- Poterba, J. (2009). Behavioral Economics and public policy: reflection on the past and lessons for the future. In: Foote, L., Goette, L. e Meier, S. Policymaking insights from Behavioral Economics. Federal Reserve Bank of Boston.
- Samuelson, W. e Zackhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1, p. 7-59.
- Sundén, A. (2009) The Swedish Pension System and the Economic Crisis. Center for Retirement Research at Boston College, December, No. 9-25.
- Sunstein, C. (2013) Impersonal default rules versus active choices versus personalized default rules: a triptych. Doi: 10.2139/ssrn.2171343.
- Sunstein, C. and Thaler, R. (2003). Libertarian paternalism is not an oxymoron. *The University of Chicago Law Review*, 70(4), Fall, p. 1159-1202.
- Sunstein, C. e Thaler, R. (2009). *Nudge: improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press.
- Van Rooij, M., Lusardi, A. e Alessie, R. (2009) Financial Literacy, Retirement Planning, and Household Wealth. DNB Working Papers, No. 313.
- Vanguard (2001). Automatic enrolment: benefits and costs of adoption. The Vanguard Centre for Retirement Research.
- Willmore, L. (2000). Three pillars of pensions? A proposal to end mandatory contributions. United Nations, DESA Discussion Paper No. 13.