



O Jornal diário dos  
Ancepianos  
22 de novembro - 12 horas

## SEMINÁRIO SOBRE e-SOCIAL SERÁ APRESENTADO EM PORTO ALEGRE NA PRÓXIMA TERÇA-FEIRA, DIA 27



Sucesso de público, o seminário **eSocial-Melhores Práticas Trabalhistas, Previdenciárias e Fiscais**, depois de apresentado com muito êxito em Curitiba na semana passada será levado agora ao Rio de Janeiro (26/11) e depois a Porto Alegre (27/11), Brasília (29/11), Belo Horizonte (03/12), Recife (04/12) e Florianópolis (17/12) e São Paulo (20/12).

Isso quer dizer que no momento em que mais precisam ser melhor orientados, os contadores estão recebendo toda a orientação de que precisam em relação ao assunto, em especial objetivos e conceitos envolvidos, legislação, tabelas obrigatórias, prazo de envio, reflexos e benefícios, geração de informações e tudo mais que for necessário saber a respeito.

No comando do seminário vai estar um dos maiores especialistas, Edgar da Silva Grassi (FOTO), Diretor de Administração e Seguridade da CBS Previdência e conselheiro da ANCEP.

Para se inscrever busque <http://www.ancep.org.br/wp/seminario/seminario-esocial-melhores-praticas-trabalhistas-previdenciarias-e-fiscais>.

### Funpresp-Exe na direção de tornar-se multipatrocinado

A Comissão de Finanças e Tributação da Câmara dos Deputados aprovou, nesta quarta-feira, 21 de novembro, o Projeto de Lei 6.088/2016 que autoriza a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo (Funpresp-Exe) a administrar planos de estados e municípios, se tornando, assim, um fundo de pensão multipatrocinado. O projeto tramita na Câmara desde 2016 em caráter conclusivo, não necessitando da aprovação em plenário, mas apenas das comissões as quais ele será encaminhado, informa o **SITE DA REVISTA INVESTIDOR INSTITUCIONAL**.

De acordo com comunicado da Funpresp-Exe, o texto já foi aprovado pelas comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público; e de Seguridade Social e Família da Casa e segue para a Comissão de Constituição e Justiça.

### Educação financeira: desafios ainda são grandes

Um dos motivos para um programa de educação financeira não atingir o resultado esperado é a desconexão com o público alvo. Por exemplo, ao não levar em conta a variabilidade das receitas daquela população que se deseja impactar, registra o **VALOR ECONÔMICO**. O assunto foi abordado pelo professor Jonathan Morduch, autor do livro "The financial diaries" ("Os diários financeiros", em tradução livre). A obra de Morduch é resultado do acompanhamento financeiro semanal de um grupo de 235 famílias americanas com renda anual pouco acima da linha da pobreza. Esse público é representativo de uma parcela significativa da sociedade.

A motivação para a pesquisa foi a sensibilidade de que, apesar de a renda anual de muitas famílias ser suficiente para oferecer um padrão de vida minimamente confortável para os parâmetros americanos, a variabilidade dos ganhos no mês a mês acarretava impactos relevantes. Nessa linha, os aconselhamentos tradicionais de que é preciso poupar parte da receita para os momentos difíceis e separar outro tanto para a aposentadoria são sugestões pouco factíveis para esse público.

Ao longo do período de um ano, uma parcela do superávit orçamentário conseguida nos meses bons é necessariamente consumida nos meses ruins. A gestão financeira das contas da família se torna muito mais complexa. A situação exige sólidos fundamentos de administração do capital de giro, liquidez dos investimentos e gestão de passivos. Além de um bom relacionamento com as instituições financeiras. Como isso é difícil de conseguir, soluções foram buscadas,

Uma startup financeira, fez uma espécie de diário financeiro digital identificando o perfil financeiro das famílias das classes mais baixas. Entre as principais constatações está a observação de que as famílias possuem múltiplas fontes de renda e que essas receitas são variáveis. Como consequência dessa dinâmica, aparecem conflitos entre o orçamento de casa e as despesas individuais.

## Millennials exigem mais das empresas em que trabalham

Curiosos em saber mais sobre o que faz os jovens permanecer por mais ou menos tempo em uma empresa, para assim avaliar melhor os diferentes impactos disso na relação entre as patrocinadoras de planos e seus colaboradores, aos dirigentes de planos interessa notícia publicada em **O ESTADO DE S. PAULO** dando conta que mesmo para o millennials (nascidos a partir de 1980 até a metade da década de 1990, segundo alguns autores) e para geração Z (a partir de meados dos ano 1990), a possibilidade de encontrar um propósito, motivação e um match entre o que a geração acredita que as empresas devam fazer contribui para a permanência dos jovens nas organizações. A pesquisa Deloitte Millennial Survey 2018 mostra que sem essa ligação, o turn over pode ser alto. Entre os millennials, 43% imaginam deixar seus empregos dentro de dois anos; apenas 28% procuram ficar além de cinco anos. Entre os profissionais da geração Z, 61% disseram que sairiam dentro de dois anos.

Os índices correspondem às respostas dos 10.455 millennials e 684 integrantes da geração Z entrevistados para a questão: 'Se você tivesse escolha, quanto tempo você ficaria com seu atual empregador antes de sair para se juntar a uma nova organização ou fazer algo diferente?'

“Trabalhadores mais jovens precisam de razões positivas para ficar com seus empregadores; precisam que lhes sejam oferecidas perspectivas realistas de que, permanecendo leais à empresa no longo prazo, ficarão materialmente melhor e, como indivíduos, vão se desenvolver mais rápido do que se saíssem”, diz o texto do estudo da Deloitte.