



AEGON

Center for
Longevity and
Retirement



O Novo Pacto Social: um modelo de aposentadoria no século 21

Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2018

Nota: As porcentagens são apresentadas sem casas decimais. Arredondar as porcentagens para o número mais próximo pode resultar na soma de porcentagens de alguns gráficos para um pouco mais ou menos do que 100%.

Índice

Prefácio	2
Introdução e resumo executivo	3
A Pesquisa de 2018	
Parte 1: As megatendências globais moldando a aposentadoria	6
Parte 2: Evidência do desmoronamento do Pacto Social	8
Parte 3: Melhorando a segurança financeira individual	16
Parte 4: A necessidade da educação financeira	21
Parte 5: Problemas de saúde aparecem como grandes preocupações da aposentadoria	25
Parte 6: Vivendo e envelhecendo em boa saúde	29
Parte 7: Envelhecendo com dignidade	31
Parte 8: Moldando o novo Pacto Social	34
Glossário	37
Sobre os autores	38
Agradecimentos	39
Referências e Notas	40
Anexos	
Anexo 1 – Metodologia do ARRI	41
Anexo 2 – Respostas das 'Três Grandes' perguntas de educação financeira	42
Anexo 3 – Sistemas previdenciários e de saúde nos 15 países da pesquisa	43
Anexo 4 – Comparações entre países	50

Prefácio

O conceito de preparo para a aposentadoria está mudando rapidamente. Os trabalhadores de hoje encontram-se em um mundo muito diferente daquele de seus pais. Em muitos países, o Pacto Social tradicional para a aposentadoria descrito neste relatório está desmoronando, e a maior expectativa de vida significa que as antigas certezas de uma pensão generosa do governo estão desaparecendo.

Uma melhor compreensão do que as pessoas pensam e sentem sobre a aposentadoria é crucial para ajudar a todos a planejar para o futuro. Ao longo dos últimos 7 anos, o *Aegon Center for Longevity and Retirement* tem pesquisado mais de 100.000 pessoas em 15 países diferentes. Este trabalho proporcionou valiosos conhecimentos sobre a forma de como elas veem o futuro, desde as suas esperanças e sonhos, às suas preocupações e apreensões.

A Pesquisa deste ano é, no entanto, muito mais do que uma coleção de estatísticas de aposentadoria. Tomadas como um todo, suas conclusões representam um apelo convincente à ação. Agora é hora de um novo Pacto Social: um em que não fazemos apenas um balanço da mudança que ocorre em torno de nós hoje, mas também abraçamos as realidades econômicas e sociais de amanhã.

Em primeiro lugar, em um mundo onde a responsabilidade pelo preparo para a aposentadoria está mudando de governos e empregadores para os indivíduos, precisamos garantir que haja um acesso universal para permitir que as pessoas poupem para a aposentadoria. Instituições financeiras, grupos comunitários e outras organizações sem fins lucrativos precisam trabalhar em conjunto para desenvolver produtos e serviços de poupança de longo prazo que incentivem as pessoas a economizar quando possível. Ao fazê-lo, seremos capazes de servir grupos vulneráveis, tais como aqueles que trabalham como freelancers ou os que se ausentam do trabalho para cuidar de familiares e entes queridos.

Em segundo lugar, se aposentar aos 65 anos não é mais viável financeiramente para muitos trabalhadores. Isto significa que nós, como indivíduos e como sociedade, precisamos olhar para as nossas vidas de trabalho de uma forma fundamentalmente diferente. Uma trajetória de carreira tradicional que envolve assumir responsabilidades adicionais ao longo do tempo antes de abruptamente parar de trabalhar na idade da aposentadoria está se tornando uma coisa do passado. Isto precisa ser substituído por uma abordagem mais flexível e pela possibilidade de transição para a aposentadoria, seja reduzindo horas ou trabalhando em uma função diferente. Para isso, temos de valorizar plenamente as contribuições dos trabalhadores mais velhos. Infelizmente, a discriminação de idade é ainda um grande problema e precisamos abordar os estereótipos negativos de frente, adotando uma visão positiva do envelhecimento.

Terceiro, uma boa saúde é essencial para a capacidade das pessoas de trabalhar mais tempo e desfrutar da aposentadoria para a qual elas trabalharam tão duro. Como você pode ler neste relatório, muitas pessoas não estão fazendo o suficiente para proteger sua saúde a longo prazo. Isto terá consequências duradouras sobre sua capacidade de trabalhar à medida que envelhecem, sobre acessibilidade a cuidados de saúde no futuro e sua apreciação da vida. De uma perspectiva social é, portanto, imperativo que governos, ONGs, indústria, empregadores, prestadores de cuidados de saúde e, naturalmente, os indivíduos, promovam a vitalidade para que todos possam viver vidas mais longas e mais saudáveis.

Quarto, dizer que as pessoas precisam assumir mais responsabilidade por seu próprio futuro financeiro pode ser uma realidade econômica, mas simplesmente dizer-lhes isso não é suficiente. Muitas pessoas não têm a educação financeira necessária para tomar decisões sólidas sobre suas economias de aposentadoria e investimentos. Melhorar a educação financeira requer um esforço sustentado e colaborativo de escolas, governos e empregadores, bem como de empresas como a Aegon, que existe para ajudar as pessoas a alcançar uma vida de segurança financeira.

Não é exagero dizer que a forma como nos preparamos para a velhice é um dos grandes desafios do século XXI. No entanto, um problema que pode ser resolvido. Trabalhando juntos e moldando um novo Pacto Social podemos ajudar milhões de pessoas no mundo a garantir a aposentadoria que merecem.

Alex Wynaendts

CEO Aegon

Introdução e resumo executivo

O *Aegon Center for Longevity and Retirement* tem o prazer de apresentar os resultados da 7ª anual Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria, **O Novo Pacto Social: um modelo para a aposentadoria no século 21**. Produzido em colaboração com as organizações sem fins lucrativos *Transamerica Center for Retirement Studies* (sediada nos EUA) e Instituto de Longevidade Mongeral Aegon (sediada no Brasil), este relatório examina as inseguranças da aposentadoria em um momento da história em que Megatendências estão mudando a forma como as pessoas vivem, trabalham, envelhecem e se aposentam.

A ideia de um 'Pacto Social' tem sido fundamental para os sistemas de aposentadoria em muitos países ao redor do mundo. Um Pacto Social é um arranjo envolvendo três pilares (ou um banco de três pés), incluindo governos, empregadores e indivíduos – cada um com um conjunto específico de expectativas e responsabilidades. No século passado, quando esses pactos sociais foram criados, eles enfatizavam os benefícios de aposentadoria do governo e do empregador e, em menor medida, a necessidade de poupanças pessoais. Quando estes sistemas de aposentadoria foram criados, as expectativas de vida eram, tipicamente, de 65 anos para a maioria dos trabalhadores, que também passou a ser a idade que lhes dava este direito. Desde então, esta idade permaneceu em grande parte inalterada, mas as expectativas de vida aumentaram significativamente na maioria dos países.

Hoje, devido aos aumentos na longevidade e envelhecimento populacional, os benefícios de aposentadoria patrocinados pelo governo estão sob forte tensão financeira. Os tradicionais planos de aposentadoria de benefício definido oferecidos pelos empregadores estão desaparecendo e sendo substituídos por planos de aposentadoria de contribuição definida financiados pelo empregado. Com estas mudanças, espera-se que os indivíduos assumam o crescente risco e responsabilidade de autofinanciar uma parcela maior de sua aposentadoria. No entanto, muitos estão inadequadamente equipados para fazê-lo com sucesso e, portanto, em risco de não conseguir uma aposentadoria financeiramente segura.

O Novo Pacto Social: um modelo de aposentadoria no século 21 oferece uma descrição detalhada das atitudes e preparo relacionados à aposentadoria entre os trabalhadores de hoje, identificando áreas de força e destacando as vulnerabilidades, no contexto desta época em que a mudança contínua é uma certeza. Em última análise, o relatório apresenta uma série de recomendações para moldar um novo Pacto Social que seja sustentável, resiliente e adaptável para o futuro.

A Pesquisa de 2018

Os resultados deste relatório baseiam-se em 14.400 trabalhadores e 1.600 pessoas aposentadas entrevistadas em 15 países: Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Hungria, Índia, Japão, Holanda, Polônia, Espanha, Turquia, Reino Unido e os EUA. A pesquisa foi realizada online entre 29 de janeiro e 19 de fevereiro de 2018. Mais informações sobre o âmbito e a metodologia da Pesquisa podem ser encontradas em: aegon.com.

Resumo executivo

Parte 1 – As Megatendências globais dando forma à aposentadoria

O aumento da longevidade e o envelhecimento da população são Megatendências que estão colocando uma tensão financeira crescente nas redes de suporte da segurança social, assim como nos benefícios do local de trabalho, tais como planos de aposentadoria de benefício definido. A tecnologia está mudando a forma como as pessoas vivem e trabalham. Os mercados de trabalho flexíveis já não significam um trabalho para toda a vida. Todas essas e outras mudanças impactam a aposentadoria, o que é reconhecido por alguns, mas não por todos os trabalhadores de hoje:

- Globalmente, a Megatendência mais frequentemente citada impactando os planos das pessoas para a aposentadoria é a redução dos benefícios do governo (38 por cento). A segunda mais frequentemente citada é a maior expectativa de vida (27%), seguida da volatilidade dos mercados financeiros (24%).
- O preocupante é que relativamente poucos dos entrevistados reconhecem estas Megatendências como impactantes do seu planejamento de aposentadoria, especialmente aquelas relacionadas com as tendências do emprego, da tecnologia e dos mercados financeiros.

Parte 2 – Evidência do desmoronamento do Pacto Social

A geração de trabalhadores de hoje está perdendo a confiança na capacidade do sistema atual de fornecer segurança para a renda de aposentadoria. Globalmente, quase metade dos entrevistados da pesquisa (49 por cento) acreditam que as futuras gerações de aposentados estarão piores do que as que estão atualmente na aposentadoria. As conclusões do inquérito ilustram ainda:

- Com o custo do Seguro Social se tornando uma maior preocupação conforme as pessoas vivem mais tempo, apenas 7 por cento das pessoas globalmente sentem que o governo não deve fazer nada, pois as provisões da segurança social permanecerão perfeitamente acessíveis no futuro.
- Os benefícios de aposentadoria patrocinados pelo empregador são vitais para ajudar as pessoas a se preparar financeiramente. No entanto, apenas 43 por cento dos trabalhadores dizem que seu empregador oferece um plano de aposentadoria que inclui uma contribuição do empregador e apenas 27 por cento têm acesso a um plano de aposentadoria sem uma contribuição do empregador.

- Nos 7 anos de história da Pesquisa, relativamente pouco progresso tem sido feito no preparo para a aposentadoria entre os trabalhadores, como medido pelo Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI). Em 2018, o ARRI alcançou uma pontuação baixa de 5,9, a mesma de 2017 e apenas ligeiramente superior a de 5,2 em 2012. O ARRI mede o preparo para a aposentadoria em uma escala de 0 a 10 com uma pontuação de 0 a 5,9 considerada baixa, de 6 a 7,9 considerada média, e igual ou maior que 8 considerada alta.

Parte 3 – Melhorando a segurança financeira individual

Embora o Pacto Social possa estar em perigo, as pessoas têm uma mentalidade positiva sobre a aposentadoria. Para muitos, a aposentadoria tornou-se um estágio ativo da vida em que as pessoas desejam permanecer socialmente conectadas, participar de suas comunidades e manter-se economicamente ativas. 57 por cento dos trabalhadores vislumbram alguma forma de transição para a aposentadoria em que eles continuem a trabalhar como atualmente estão ou trabalhem em meio período por um tempo ou durante a aposentadoria. A maioria está planejando fazê-lo, pois quer e/ou precisa trabalhar. Ganhar uma renda mais tarde na vida oferece aos trabalhadores a oportunidade de continuar economizando e procrastinando o resgate de seus benefícios de aposentadoria e poupança. Com base nos resultados da pesquisa, muitos enfrentam uma aposentadoria financeiramente vulnerável:

- Globalmente, os trabalhadores esperam que vão precisar de 68 por cento de sua renda anual atual na aposentadoria. Alarmante, apenas um quarto (25 por cento) acham que irão conseguir essa renda de aposentadoria e 13 por cento sentem que vão conseguir cerca de 75 por cento de sua renda necessária.
- Apenas 13 por cento dos trabalhadores têm um plano de aposentadoria formal, enquanto 44 por cento dizem que têm um plano, mas não formalmente. Apenas 32 por cento dos trabalhadores têm um plano B, no evento de se tornarem incapazes de continuar trabalhando antes da idade prevista de aposentadoria.
- Muitas pessoas estão falhando na diversificação de seus investimentos de aposentadoria. Quando perguntadas qual meio financeiro, se algum, elas estão usando atualmente ou têm usado para se preparar para a aposentadoria, as pessoas mais frequentemente citam recursos do Estado/seguridade (46 por cento), seguido de contas de poupança/fundos de investimento (38 por cento), uma plano de aposentadoria privado (tipo IRA) (29 por cento), seguros de vida (24 por cento) e investimentos como ações, títulos, fundos mútuos, etc. (23 por cento). Apenas 19 por cento citam um plano de benefício definido patrocinado pela empresa e, ainda menos, 16 por cento, citam um plano de contribuição definida financiado pelo empregado.

Parte 4 – A necessidade da educação financeira

Poupar, investir e planejar para a aposentadoria pode ser um exercício em vão se um indivíduo não tem o conhecimento necessário para ser bem-sucedido. Enquanto muitas pessoas podem não ter o desejo ou os meios de tornarem-se especialistas da aposentadoria, elas devem saber reconhecer e confiar em conselhos sólidos. O essencial para ter uma discussão relevante com um conselheiro e ter a confiança para tomar uma decisão informada é possuir um nível básico de educação financeira, que infelizmente está faltando entre pessoas que estão se preparando para a aposentadoria.

- Apenas 30 por cento dos entrevistados foram capazes de responder corretamente as “Três Grandes” questões de educação financeira desenvolvidas por Annamaria Lusardi e Olivia S. Mitchell¹, que são projetadas para testar o entendimento sobre juros compostos, o impacto da inflação e diversificação de riscos. As ‘Três Grandes’ perguntas de educação financeira foram usadas na pesquisa com a permissão de Lusardi e Mitchell. Elas não estavam envolvidas na pesquisa.

Parte 5 – Problemas de saúde aparecem como grandes preocupações da aposentadoria

Enquanto muitas pessoas têm opiniões positivas sobre a aposentadoria, potenciais problemas com a saúde estão entre as preocupações de aposentadoria mais frequentemente citadas. A qualidade da saúde de um indivíduo pode ter um impacto concreto na aposentadoria, tanto em termos de quando as pessoas se aposentam, quanto em termos do tempo que elas esperam viver na aposentadoria. Além disso, muitos também se preocupam com a acessibilidade dos custos de saúde e não estão incluindo esses custos em seus planos de aposentadoria.

- Globalmente, 49 por cento das pessoas citam a deterioração da saúde como uma preocupação da aposentadoria, outras preocupações relacionadas com a saúde incluem não ser capaz de permanecer ativo (34 por cento) e desenvolvimento de Alzheimer ou demência (33 por cento).
- 39 por cento dos aposentados nos 15 países da pesquisa se aposentaram mais cedo do que tinham planejado e a maior razão para isto foram os problemas de saúde (30 por cento). Os trabalhadores que estão se preparando para a aposentadoria que estão em má saúde esperam viver 6 anos menos na aposentadoria do que aqueles que estão com a saúde excelente (14 anos em relação a 20 anos).
- Apenas 21 por cento das pessoas estão confiantes de que seus planos de saúde serão acessíveis na aposentadoria, mas apenas 45 por cento das pessoas dizem que têm considerado o custo dos cuidados de saúde como parte de suas poupanças de aposentadoria.

Parte 6 – Vivendo e envelhecendo com boa saúde

A saúde emergiu como uma nova área da segurança na aposentadoria. Os milagres da ciência moderna e melhorias na nutrição nas últimas décadas fizeram com que a maior expectativa de vida se tornasse a regra e não a exceção. Inspirar as pessoas a fazer a ligação entre saúde, riqueza e bem-estar na velhice é fundamental para garantir o preparo para a aposentadoria futuro. Enquanto a maioria das pessoas se considera hoje com uma saúde ‘boa’ ou ‘excelente’, é improvável que isto permaneça durante o resto de suas vidas e muitos não agem com esse conhecimento, tomando as medidas necessárias para manter a boa saúde.

- Existe uma correlação clara entre os trabalhadores que tomam medidas para manter a boa saúde e a sensação de preparo para a aposentadoria de uma pessoa. Os trabalhadores que se engajam em todos os cinco comportamentos saudáveis identificados na Pesquisa atingiram uma pontuação ARRI de 7,4 – uma pontuação média – em comparação com aqueles que não se engajaram em nenhum dos comportamentos, que pontuaram 4,6 – uma pontuação baixa.

Parte 7 – Saúde na aposentadoria: envelhecendo com dignidade

Um dos principais resultados da Pesquisa deste ano é o desejo generalizado de permanecer e desfrutar de sua própria casa na aposentadoria. Tornar isso possível pode envolver pequenas modificações na casa para ajudar as pessoas a viver de forma independente.

- 70 por cento dos entrevistados dizem que permanecer em sua própria casa é ‘extremamente’ ou ‘muito’ importante para eles enquanto envelhecem.
- Globalmente, a característica ou o dispositivo mais geralmente citado são as modificações do banheiro (43 por cento) seguidas pelos sistemas de segurança residenciais (39 por cento) e por móveis adequados à idade e botões de pânico para chamar serviços de emergência (ambos 37 por cento).

Parte 8 –O chamado para agir: Moldando o novo Pacto Social

Como podemos aplicar as lições do Pacto Social atual e moldar um novo Pacto Social que seja sustentável, resiliente e adaptável aos nossos tempos de mudança?

- **Quem são os parceiros no novo Pacto Social?** *Os Governos* ocupam o palco principal orquestrando sistemas de aposentadoria em seus países, garantindo que todos, em especial os grupos em risco da população, estejam incluídos. Os *Empregadores* ajudam ao oferecer benefícios de aposentadoria aos empregados. Esses benefícios incluem treinamentos, cuidados com a saúde e bem-estar. Os *Indivíduos* devem assumir um papel mais proativo em “possuir” uma aposentadoria segura. E novos parceiros sociais como as instituições de ensino, os think tanks, a indústria, as instituições de caridade e as ONGs trabalharão mais de perto em colaborações públicas-privadas para compartilhar conhecimentos, inovar e implementar soluções. Escolas e profissionais financeiros têm o papel de preparar os indivíduos para entender assuntos financeiros e implementar decisões financeiras que possam melhorar sua segurança financeira.
- **Nove características essenciais do novo Pacto Social:**
 1. **Benefícios sustentáveis da seguridade social** que funcionem como uma fonte garantida de renda significativa na aposentadoria e evitem dificuldades financeiras entre os aposentados.
 2. **Acesso universal a planos de poupança para a aposentadoria** para trabalhadores assalariados e regimes alternativos para autônomos e pessoas que não estão empregadas devido à paternidade/maternidade, prestação de cuidados com outras pessoas ou outras responsabilidades.
 3. **Poupança automática e outras aplicações da economia comportamental** que facilitem e tornem mais conveniente para as pessoas pouparem e investirem.
 4. **Soluções com garantia de renda vitalícia** além dos benefícios da previdência pública. Educar os indivíduos para que consigam planejar estrategicamente como gerenciar suas economias na aposentadoria para evitar ficar sem dinheiro, incluindo o conhecimento das opções que os ajudem nesse objetivo. Governos, empregadores e outros devem aumentar a

conscientização e incentivar indivíduos a aproveitarem oportunidades de ter uma parte de suas economias da aposentadoria distribuídas na forma de uma renda garantida, como uma anuidade.

5. **Educação financeira** para que as pessoas compreendam os conceitos básicos e os produtos e serviços relacionados à aposentadoria. Os indivíduos devem ter a capacidade de fazer perguntas relevantes e tomar decisões baseadas em informações. A alfabetização financeira deve fazer parte do currículo educacional para que os jovens aprendam fundamentos de orçamento, investimentos e gestão de suas economias – habilidades que podem atendê-los por toda a vida.
6. **Aprendizado por toda a vida, vidas de trabalho mais longas e aposentadoria flexível** para que as pessoas permaneçam economicamente ativas por mais tempo e façam a transição para a aposentadoria do seu próprio jeito – com níveis apropriados de proteção financeira, caso não sejam mais capazes de trabalhar.
7. **Assistência médica acessível** para promover o envelhecimento saudável. Os Governos têm um papel vital no patrocínio e/ou supervisão dos sistemas de saúde. Os empregadores devem fornecer ambientes de trabalho saudáveis e com programas de bem-estar..
8. **Uma visão positiva do envelhecimento** que celebra o valor dos indivíduos mais velhos e aproveita ao máximo o presente de vidas mais longas.
9. **Um mundo adequado à idade** em que as pessoas possam “envelhecer no mesmo lugar”, em suas próprias casas e viver em comunidades vibrantes, projetadas para que pessoas de todas as idades possam promover a vitalidade e o crescimento econômico.

O novo Pacto Social deve abordar a necessidade de uma redistribuição realista da responsabilidade na forma como as pessoas financiam e se preparam para a sua aposentadoria, assegurando que as ferramentas, recursos e infraestrutura necessários sejam fornecidos. É preciso honrar os princípios da sustentabilidade e da solidariedade, fornecendo redes de segurança adequadas que permitam às pessoas envelhecer com dignidade, evitar dificuldades financeiras na velhice e garantir que as pessoas vulneráveis não sejam deixadas para trás. Alcançar o sucesso depende da construção de novas relações de colaboração baseadas em objetivos comuns, benefícios e confiança.

“O novo Pacto Social irá incluir novos parceiros e novas características essenciais.”



Parte 1 – As Megatendências globais dando forma à aposentadoria

Globalização, inovação, avanços na ciência e tecnologia. Nosso mundo está mudando rapidamente em meio a estas e outras tendências. Muitas dessas tendências são tão impactantes que podem ser consideradas Megatendências. As mudanças trazidas pelas Megatendências já estão dando forma a construções sociais, como as pessoas levam suas vidas diárias, planejam seu futuro e, finalmente, se preparam para suas aposentadorias.

Até 2050, 1 em cada 4 pessoas com mais de 60 anos viverá na China. 1 em 6 viverá na Índia. Isto demonstra a escala do desafio de financiamento que os mercados emergentes enfrentam.

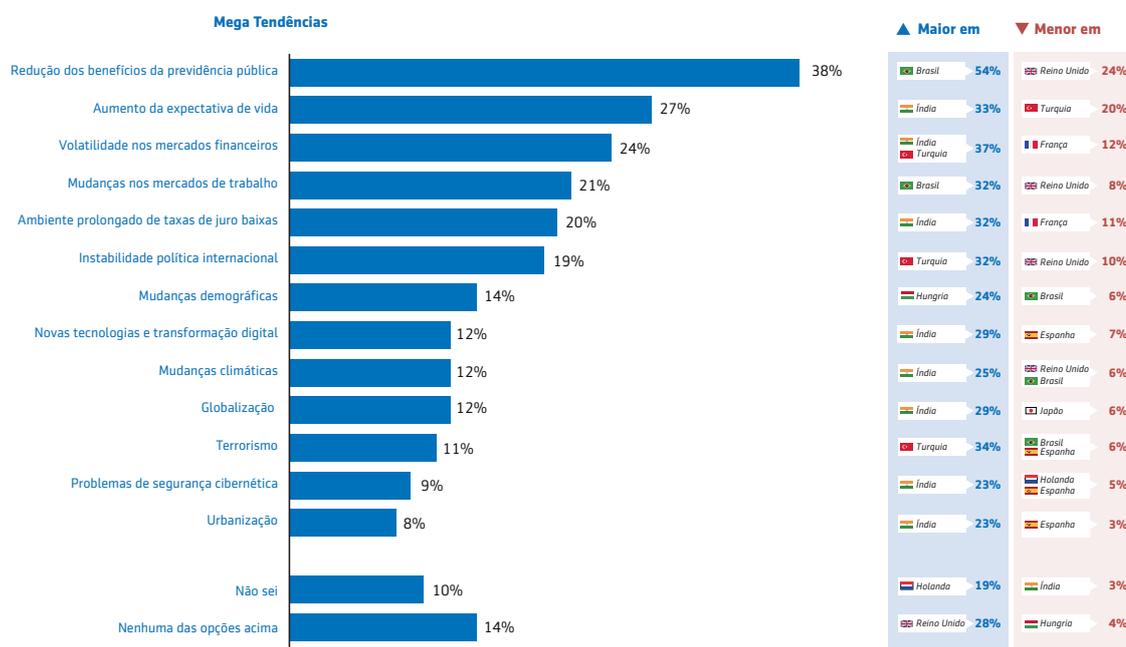
O aumento da longevidade e o envelhecimento populacional são Megatendências que estão colocando uma crescente tensão financeira nas redes de segurança da Seguridade Social, bem como nos benefícios corporativos, tais como planos de aposentadoria de benefício definido. Em 1950, quando muitos dos atuais sistemas de seguridade social estavam sendo criados, a população mundial consistia de 205 milhões pessoas com mais de 60 anos. Até 2050, esse número é projetado para alcançar 2,1 bilhões, um aumento de mais de 10 vezes. Isso inclui 437 milhões pessoas na China, 324 milhões na Índia, 107 milhões nos EUA e 58 milhões no Brasil².

A sétima Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria perguntou a 16.000 trabalhadores e aposentados em 15 países quais Megatendências globais estão impactando seus planos para a aposentadoria. A Megatendência mais frequentemente citada globalmente e em cada país (exceto o Reino Unido e a Índia) são as reduções em benefícios de aposentadoria do governo (38 por cento).

A segunda Megatendência mais frequentemente citada globalmente é o aumento da expectativa de vida (27 por cento), um número que é maior na Índia (33 por cento) e menor na Turquia (20 por cento). A volatilidade dos mercados financeiros está logo depois com 24 por cento das pessoas citando-a como uma Megatendência impactando seus planos de aposentadoria, enquanto mudanças nos mercados de trabalho (21 por cento) é citada como a quarta Megatendência mais importante. Um menor número de entrevistados cita o longo período de baixa taxa de juros, a instabilidade política internacional, mudanças demográficas, novas tecnologias e a transformação digital, entre outras.

É importante destacar que a pesquisa encontra diferenças nas respostas relativas a estas Megatendências em todos os países, o que reflete as circunstâncias políticas e sociais específicas do país. Por exemplo, os brasileiros (32 por cento) são mais propensos a citar mudanças nos mercados de trabalho como uma Megatendência impactando a aposentadoria, enquanto os indianos são mais propensos a citar problemas de ciber-security (23 por cento) e húngaros a citar mudanças demográficas (24 por cento). O conjunto completo de respostas por país pode ser encontrado no anexo 4.

Gráfico 1: Redução dos benefícios de aposentadoria do governo tem o maior impacto sobre os planos de aposentadoria



É preocupante que relativamente poucos entrevistados vejam algumas dessas tendências impactando seu planejamento de aposentadoria, especialmente aqueles relacionados com as tendências de emprego e os mercados financeiros. Muitos trabalhadores podem não estar levando em consideração fatores que possam afetar a sua situação de emprego durante os seus anos de trabalho e a sua futura aposentadoria.

As mudanças nos mercados de trabalho já estão ditando que muitos trabalhadores não têm um 'trabalho para a vida toda', como era mais comum uma ou duas gerações atrás. É estimado que a automação custe 800 milhões de empregos até o ano 2030 com até seis em cada dez empregos sendo afetados. Esperase que isso eleve a produtividade e o crescimento econômico. No entanto, isso resultará em um deslocamento do mercado de trabalho, com potencialmente até 375 milhões de pessoas tendo que retreinar e mudar sua ocupação e potencialmente seu empregador. Por outro lado, aumentar a prosperidade e altos níveis de consumo poderiam substituir até 280 milhões destes empregos perdidos³.

Nova tecnologia e o mercado digital também estão dando origem a novos padrões de emprego com níveis de empreendedorismo cada vez mais acentuados. Muitas pessoas se tornarão seus próprios chefes, caso em que o emprego autônomo está substituindo alguns dos acordos de emprego mais tradicionais. Como destacado pelo relatório [O Preparo para a Aposentadoria na Nova Era do Trabalho Autônomo](#), do Aegon Center for Longevity and Retirement, os autônomos têm a necessidade de fazer planos de aposentadoria sem um empregador que contribua para a sua aposentadoria ou seus benefícios de saúde.

Duas outras Megatendências – a volatilidade nos mercados financeiros e o longo período de baixa taxa de juros – afetam o desempenho de investimentos e, portanto, também impactam como as pessoas poupam, investem e constroem suas economias de aposentadoria. Ambos fatores de mercado trazem flutuações nos saldos e introduzem um elemento crítico de timing e incerteza que pode impactar planos pessoais para a aposentadoria. Por exemplo, a sabedoria popular é “comprar baixo, vender alto”. Em tempos em que os rendimentos caíram e estão baixos, se possível, é prudente minimizar os saques (ou ‘vender baixo’), a fim de evitar prejuízos e perder a oportunidade de qualquer recuperação subsequente. A volatilidade do mercado financeiro, particularmente durante e desde a crise financeira, pode desencorajar muitos poupadores a “olhar o longo prazo” e concentrar os seus investimentos em fundos conservadores que protegem o principal, mas não permitem crescimento adequado a longo prazo.

É evidente que as Megatendências globais estão impactando as atitudes e preparações das pessoas para a aposentadoria. Independente se estas tendências criam mudanças positivas ou negativas, elas influenciam diretamente a forma como os sistemas de aposentadoria e os pactos sociais em todo o mundo operam agora e no futuro. O panorama da aposentadoria em países ao redor do mundo continuará a evoluir nas décadas que virão e, como resultado, a impactar como as gerações futuras irão poupar, investir, planejar e se preparar.

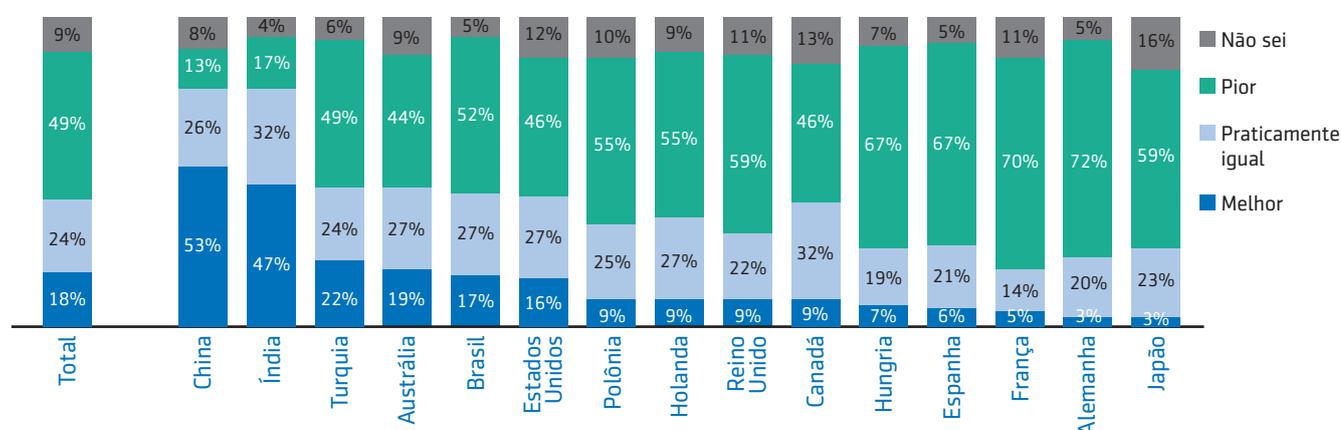


Nova tecnologia e o mercado digital estão trazendo novos padrões de emprego com os níveis de empreendedorismo aumentando rapidamente.

Part 2 – Evidência do desmoronamento do Pacto Social

A geração de trabalhadores de hoje está perdendo a confiança na capacidade do sistema atual de fornecer segurança para uma renda na aposentadoria. Globalmente, quase metade dos entrevistados da pesquisa (49 por cento) acredita que as futuras gerações de aposentados estarão em pior situação do que as que estão atualmente na aposentadoria. Somente nas economias emergentes como Índia e China, onde a renda familiar têm aumentado consideravelmente desde a virada do milênio, é que o inverso é verdade.

Gráfico 2: Quase metade das pessoas globalmente pensa que as futuras gerações de aposentados estarão em uma situação pior do que aquelas atualmente na aposentadoria



Os sistemas de aposentadoria em todo o mundo representam um Pacto Social que atualmente opera com uma abordagem de três pilares, ou banco de três pés. Os três pilares – segurança social (pilar 1), benefícios de aposentadoria do local de trabalho (pilar 2) e poupança pessoal (pilar 3) são fornecidos pelos parceiros do Pacto Social – o governo, o empregador e o trabalhador, respectivamente. Este pacto foi desenvolvido e proliferado ao longo do século XX para ajudar a garantir que os indivíduos fossem cuidados em sua velhice.

A pesquisa conclui que as pessoas continuam a confiar em todos os três pilares para a renda de aposentadoria, em maior ou menor grau. Enquanto os três pilares são conceitualmente semelhantes entre os países da pesquisa, é importante notar que o seu peso relativo no Pacto Social varia entre os países.

Gráfico 3: Renda esperada para a aposentadoria (proporção de três amplas fontes)

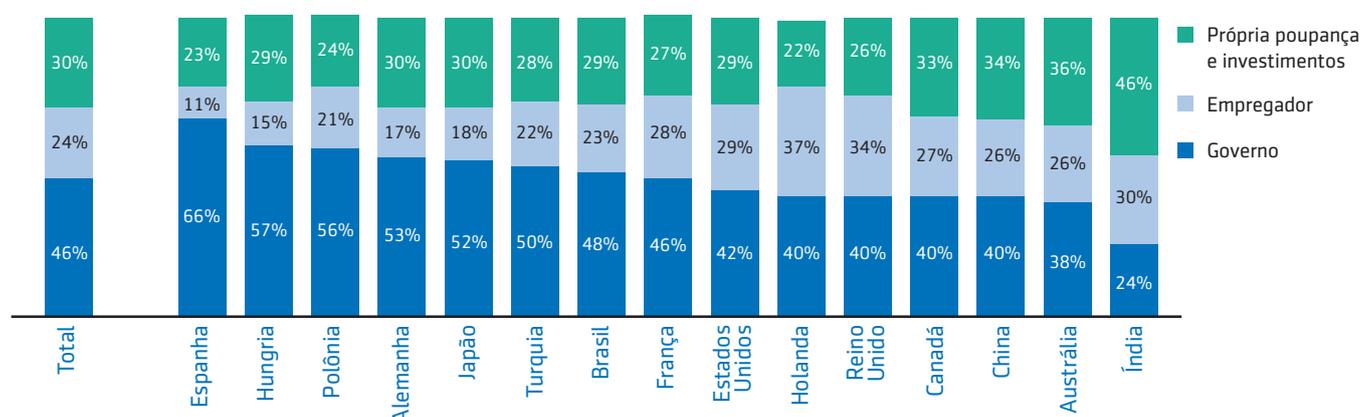


Tabela 1: Diferentes tipos de pactos sociais produzem caminhos muito diferentes de gerar renda na aposentadoria

País	Fontes de renda na aposentadoria
 Espanha	O mercado de pensões privadas e ocupacionais permanece relativamente pequeno. Como resultado, os espanhóis esperam receber 66 por cento de sua renda de aposentadoria da seguridade social e apenas 23 por cento de planos privados.
 Estados Unidos	O mercado de pensões do segundo e terceiro pilar são muito bem desenvolvidos, consistindo de planos 401(k) e IRAs. Como resultado, as pessoas nos EUA esperam que a Seguridade Social seja responsável por apenas 42 por cento de sua renda de aposentadoria e outros 29 por cento serão provenientes de planos de aposentadoria privados e planos do empregador.
 Índia	Tradicionalmente, as economias emergentes foram mais lentas para desenvolver pactos sociais e, como resultado, o regime de pensões do estado e do empregador são menos abrangentes, havendo uma maior autossuficiência nas poupanças pessoais do terceiro pilar. Na Índia, as pessoas esperam que 46 por cento de sua renda da aposentadoria venha de suas economias pessoais e apenas 24 por cento venham da Seguridade Social e 30 por cento dos planos do empregador.

A principal responsabilidade de fornecer segurança de renda de aposentadoria tradicionalmente ficava com os dois primeiros parceiros sociais – governo e empregador – o que significa que as decisões sobre a poupança, investimento e elaboração das economias para a aposentadoria foram feitas por instituições em nome dos trabalhadores. Infelizmente, ambas fontes de renda de aposentadoria estão passando por momentos de tensão.

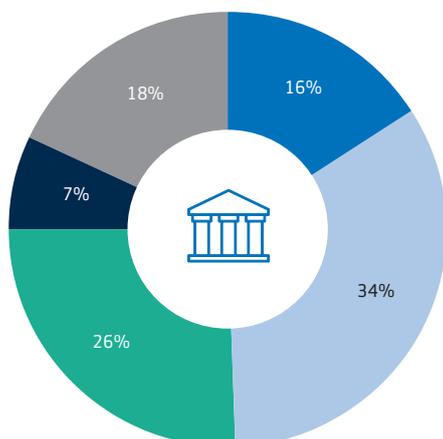
Previdência do governo enfrenta desafios de financiamento

Durante anos, especialistas expressaram suas preocupações sobre a sustentabilidade dos sistemas de seguridade social em modelos pay-as-you-go. Estes sistemas são projetados de tal forma que os trabalhadores de hoje estão contribuindo e pagando os benefícios dos aposentados de hoje. Devido a aumentos na longevidade e taxas de fertilidade mais baixas, as populações estão envelhecendo em muitos países, com os aposentados vivendo mais tempo do que o esperado – e com menos trabalhadores atuais contribuindo para o sistema.

Um tema recorrente nos resultados da pesquisa é a preocupação das pessoas com o futuro de seus benefícios da Seguridade Social. Quando perguntadas quais ações o governo deve tomar ao abordar o custo de aposentadorias públicas que vem se tornando uma preocupação maior conforme as pessoas vivem mais, somente 7 por cento das pessoas sentem que o governo não deve fazer nada, pois os recursos da Seguridade Social permanecem perfeitamente acessíveis no futuro. A resposta mais comum à pergunta (34 por cento) é que os governos aumentem o financiamento através de impostos sem reduzir os benefícios individuais. 26 por cento dos entrevistados consideram que uma abordagem equilibrada com algumas reduções de benefícios individuais e alguns aumentos nos impostos seria a melhor abordagem.

Em muitos países, as reformas são inevitáveis e é provável que elas devam incluir trabalhadores se responsabilizando pelo financiamento de uma parcela maior de suas futuras rendas de aposentadoria.

Gráfico 4: Apenas 7 por cento sentem que a Seguridade Social permanecerá acessível e que o governo não deve fazer nada



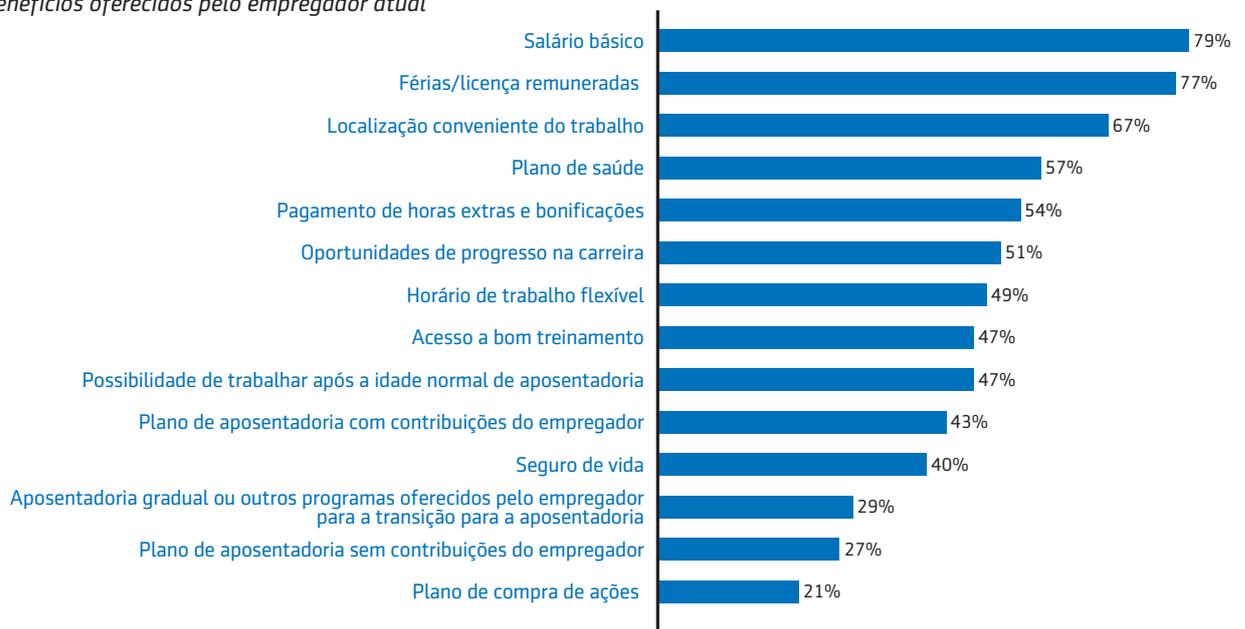
- O governo deveria reduzir o custo geral da previdência social reduzindo o valor dos pagamentos individuais de pensão, sem ter que aumentar os impostos
- O governo deveria aumentar o financiamento disponível para a previdência social através do aumento de impostos, sem ter que reduzir o valor dos pagamentos individuais
- O governo deveria adotar uma abordagem equilibrada com algumas reduções em pagamentos individuais e alguns aumentos de impostos
- O governo não deveria fazer nada. O fornecimento de previdência social terá custo perfeitamente acessível no futuro
- Não sei

Evolução dos acordos de emprego e ofertas de benefícios de aposentadoria

Muitas das Megatendências levaram à mudança de acordos de emprego e ofertas de benefícios do empregador. É cada vez mais comum para os trabalhadores mudarem de empregador várias vezes durante suas carreiras e, eventualmente, tornarem-se autônomos em um momento ou outro. Planos tradicionais de benefício definido, que foram projetados para financiar a aposentadoria de trabalhadores de carreira longa com expectativa de sobrevivência curta, não são mais uma ferramenta de retenção eficaz ou sustentável a partir de uma perspectiva de custo. Em vez disso, os empregadores estão mudando e oferecendo planos de contribuição definida financiados pelo empregado, em que o empregador pode ou não fazer uma contribuição. Ao oferecê-los, os empregadores não só esperam que os trabalhadores financiem uma parcela maior de suas rendas de aposentadoria no futuro, mas também suportem mais riscos na gestão dos ativos.

Em todos os 15 países cobertos pela pesquisa, os entrevistados têm acesso a planos de aposentadoria patrocinados pelo empregador, embora a oferta varie significativamente por país. Um salário básico e folgas pagas são oferecidos a quase oito-em-dez trabalhadores globalmente (79 por cento e 77 por cento, respectivamente). No entanto, apenas 43 por cento dos trabalhadores globalmente dizem que seu empregador oferece um plano de aposentadoria que inclui contribuições do empregador e apenas 27 por cento têm acesso a um plano de aposentadoria sem contribuições do empregador. Por último, uma minoria de dois-em-cinco trabalhadores globalmente (40 por cento) indica que têm acesso a planos de seguro de vida oferecidos por seu empregador.

Gráfico 5: Benefícios oferecidos pelo empregador atual



Em países como o Reino Unido ou os EUA, onde os planos de aposentadoria de contribuição definida são mais comuns, mais trabalhadores indicam que a eles são oferecidos planos de aposentadoria com contribuições do empregador (68 por cento dos trabalhadores no Reino Unido e 57 por cento nos EUA). Em contrapartida, na Hungria, após a nacionalização de seu segundo pilar de aposentadoria em 2010, as pessoas dependem principalmente da aposentadoria obrigatória do governo, apenas 20 por cento dos trabalhadores dizem que seu empregador oferece um plano de aposentadoria com contribuições do empregador. Além disso, outros benefícios do emprego, como o seguro de vida, diferem consideravelmente entre os países: 65 por cento dos trabalhadores na Polônia dizem que o seu empregador oferece seguro de vida, contra apenas 16 por cento dos trabalhadores na Alemanha e na Holanda.

Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria e o papel dos indivíduos

A Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria está agora em seu 7º ano examinando as perspectivas globais e preparo para a aposentadoria. Em 2012, a Aegon criou o Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI) para medir o preparo dos trabalhadores

para a aposentadoria em 10 países. Desde então, o escopo da pesquisa se expandiu para cobrir 15 países na Europa, nas Américas, Ásia e Austrália. O ARRI fornece uma pontuação anual baseada em respostas de seis perguntas separadas: três amplamente atitudinais (perguntas 1, 2, 3) e três amplamente comportamentais (perguntas 4, 5, 6). Estas perguntas são ilustradas no diagrama na próxima página.

O ARRI classifica o preparo para a aposentadoria numa escala de 0 a 10. Uma pontuação alta do índice é entre 8 e 10, uma pontuação média entre 6 e 7,9 e uma pontuação baixa é menor do que 6. (para obter informações adicionais sobre o ARRI e sua metodologia, consulte o apêndice 1.)

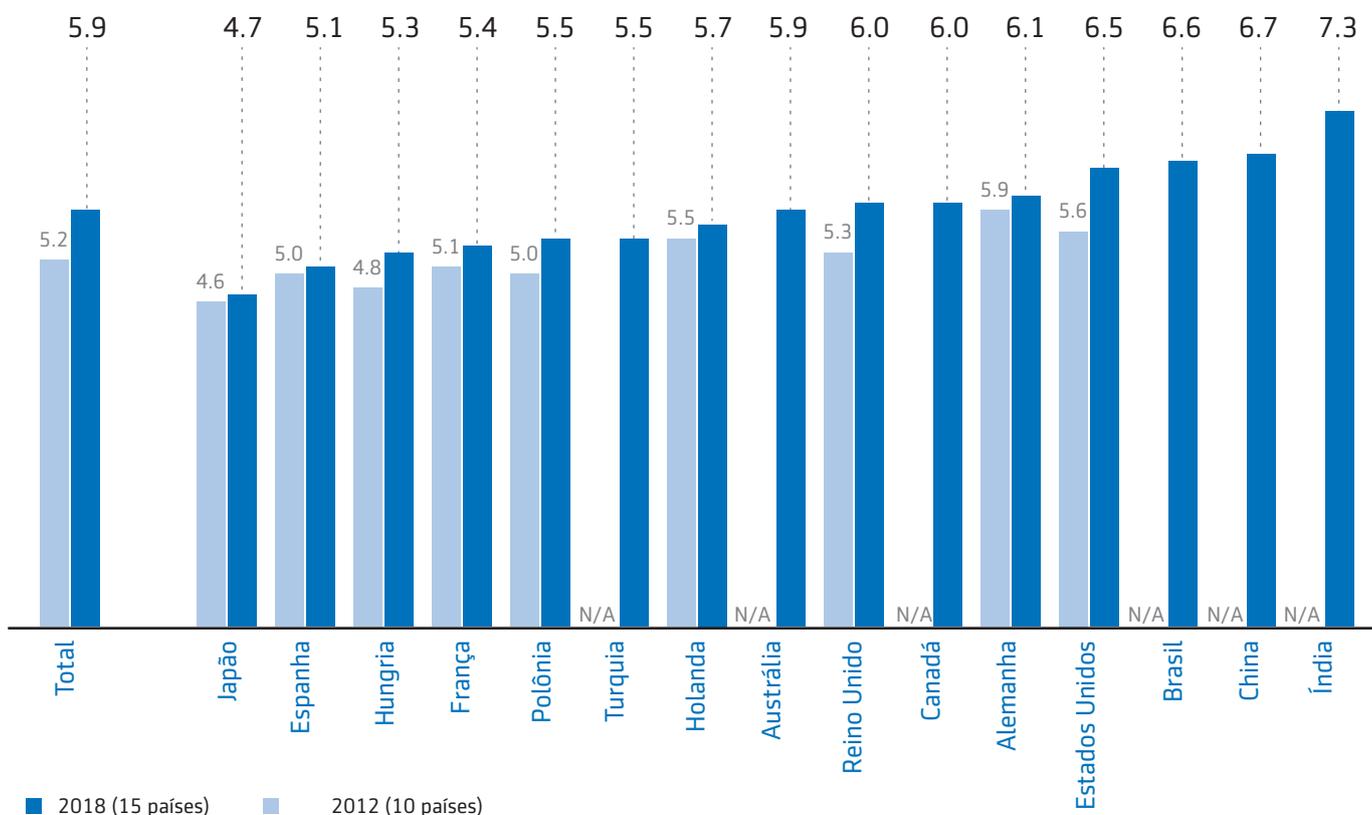
Resultados do ARRI 2018

Em 2018, a pontuação global do ARRI está em 5,9, o que é considerado um nível “baixo” de preparo para a aposentadoria. Ele ficou inalterado em comparação com 2017 e pouca mudança ocorreu desde o início da pesquisa em 2012 quando foi de 5,2. Por favor, note que alguns dos países incluídos na pesquisa de 2018 diferem dos de 2012.

Quais fatores moldam a pontuação ARRI?



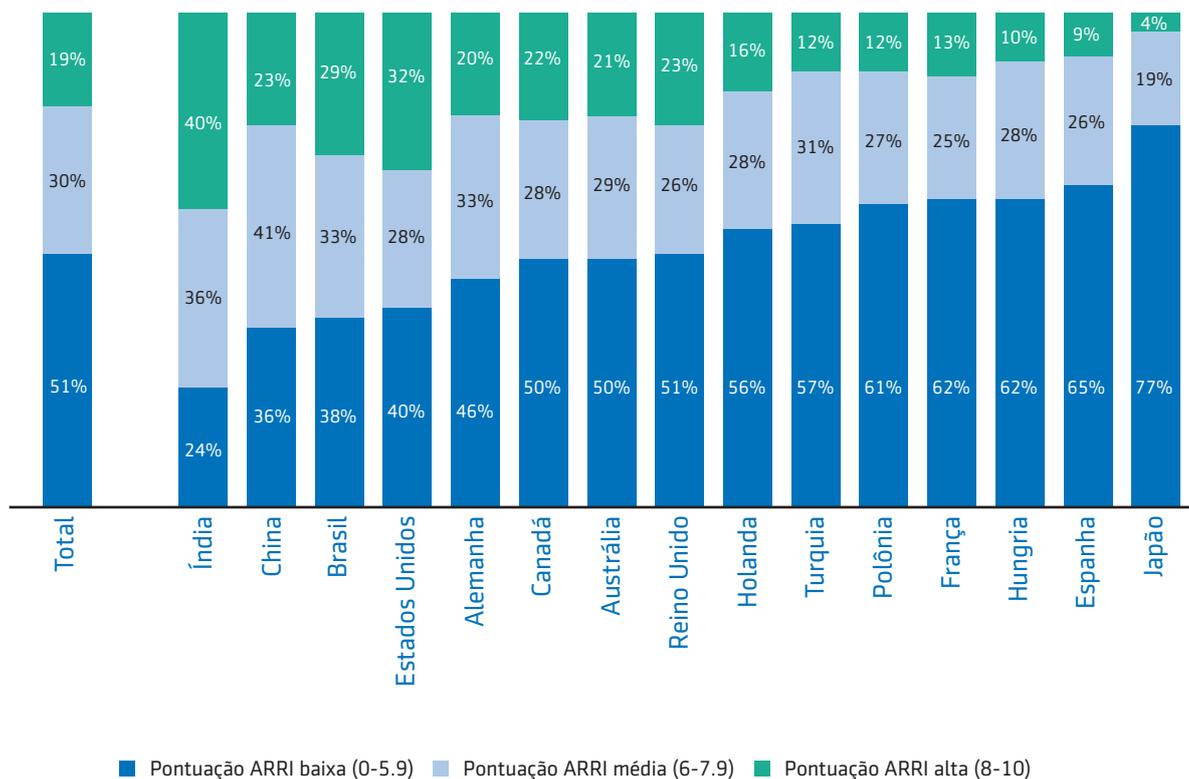
Gráfico 6: Globalmente os trabalhadores permanecem num estado de baixo preparo para a aposentadoria com a pontuação ARRI abaixo de 6,0



No total, 8 dos 15 países pontuam baixo no ARRI. A Índia aparece em primeiro com uma pontuação de 7,3 que representa uma pontuação média, enquanto o Japão aparece em último com uma pontuação ARRI de 4,7.

Globalmente, somente 19 por cento dos trabalhadores têm pontuações elevadas do índice, uma descoberta que varia consideravelmente por país. A Índia tem a maior proporção de trabalhadores com pontuações elevadas (40 por cento), seguida pelos EUA (32 por cento) e Brasil (29 por cento). Hungria (10 por cento), Espanha (9 por cento), e Japão (4 por cento) têm o menor número de trabalhadores com pontuações elevadas.

Gráfico 7: Menos de um em cada cinco trabalhadores globalmente alcançam uma pontuação ARRI alta



Estudo de Caso: Um olhar mais atento para o Brasil

Desde que se juntou à Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria em 2014, o Brasil consistentemente apareceu entre os três maiores pontuadores quando se trata do preparo para a aposentadoria. Por que os trabalhadores no Brasil se sentem mais preparados para a aposentadoria do que os trabalhadores em outros países? Este estudo de caso explora como a combinação de fatores financeiros, demográficos e culturais contribuem para o otimismo dos brasileiros sobre sua aposentadoria futura.

Generosos benefícios de aposentadoria do governo

O Sistema de Seguridade Social no Brasil é reconhecido como um dos mais generosos do mundo. Aproximadamente 8 por cento da população do Brasil é de pessoas com mais de 60 anos, mas as despesas previdenciárias são da ordem de 12 por cento do PIB⁴ do país. Em comparação, a Alemanha, a Espanha e a Grécia têm níveis de despesa semelhantes, mas os cidadãos mais velhos representam cerca de 25% das populações totais destes países.

Alguns principais fatores caracterizam a generosidade do sistema de Seguridade Social no Brasil. As pessoas se tornam elegíveis para reivindicar um benefício, quer seja com base em anos de contribuição (35 anos para homens e 30 anos para as mulheres, sem idade mínima requerida), quer seja ao alcançar uma certa idade, com um mínimo de 180 meses de contribuição (65 anos de idade para os homens e 60 anos de idade para as mulheres). Além disso, é possível acumular benefícios vitalícios na sua totalidade, sem qualquer limitação (por exemplo: uma viúva pode receber uma pensão de seu cônjuge por toda a vida, com ou sem filhos para criar, conjuntamente com o seu próprio benefício de aposentadoria vitalício).

Atualmente, o sistema de aposentadoria da Seguridade Social paga benefícios individuais num valor máximo mensal de R\$ 5,6 mil. O valor médio real de benefícios de aposentadoria (com base na escolha de 'anos de contribuição') é de R\$ 2,0 mil⁵.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a renda média mensal real dos trabalhadores é R\$ 2,2 mil⁶. O que isso significa? Nilton Molina, Presidente do Conselho de Administração do Grupo Mongeral Aegon destaca: "Para uma maioria considerável de trabalhadores no país, não haverá uma perda financeira significativa na substituição do salário de trabalho pelos benefícios de aposentadoria do governo."

Os brasileiros ainda se veem como um 'país jovem'

O Brasil foi um país jovem por muito tempo e, como resultado, os brasileiros estão acostumados a ouvirem e pensarem que o futuro é algo muito distante. No entanto, as percepções não mudam de um dia para o outro e a autoimagem dos brasileiros ainda não incorporou as mudanças que estão ocorrendo.

A relação de dependência entre trabalhadores e aposentados no Brasil está mudando rapidamente e o ritmo dessa mudança irá aumentar. Os brasileiros podem, naturalmente, não compreender plenamente as consequências que essas mudanças terão na sustentabilidade do sistema previdenciário público do país.

O economista Paulo Tafner é um dos mais respeitados especialistas em previdência do país. Ele utilizou dados históricos do IBGE⁷ para mostrar que o Brasil tinha 8,4 trabalhadores ativos para cada pensionista no ano 2000; até 2030, esta proporção será de 4 trabalhadores ativos para cada pensionista e em 2060, a previsão é que caia para apenas 2. O sistema previdenciário público no Brasil é um sistema do tipo "pay-as-you-go", o que significa que há uma necessidade urgente de reforma e ganhos de produtividade na força de trabalho, para que os futuros trabalhadores gerem renda suficiente – e contribuições suficientes – para apoiar futuros aposentados.

Felicidade e confiança

O Brasil é um país que simboliza a diversidade e a inclusão: o seu povo é um complexo caldeirão genético e cultural com atributos e atitudes muito distintos dos seus vizinhos latino-americanos. Em seu livro *Trópicos Utópicos*⁸, o economista e filósofo brasileiro Eduardo Giannetti destaca uma característica bem documentada dos brasileiros: "independentemente de viver e ganhar seu sustento em condições precárias, a maioria dos brasileiros se considera feliz e satisfeita com a vida.

Outro traço cultural impressionante da sociedade brasileira é o que os sociólogos e antropólogos chamam de "jeitinho". Isto é definido como a improvisação para resolver problemas, geralmente não adotando procedimentos ou técnicas previamente estipuladas. A expressão tem suas origens na necessidade dos brasileiros de serem criativos, devido à falta de recursos e apoio que marcaram a história do país. Positivamente, esta tendência pode inspirar criatividade. Por outro lado, pode traduzir-se na falta de planejamento e no erro comum de entendimento que "tudo vai dar certo no último minuto".

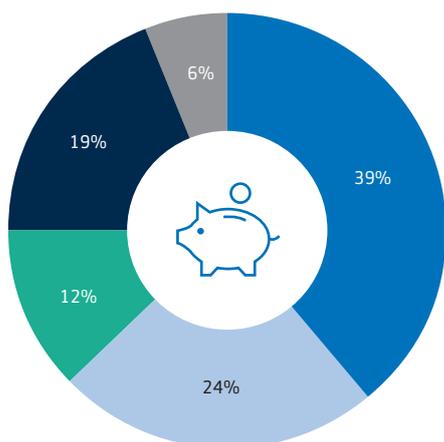
O generoso sistema de Seguridade Social, combinado com a percepção do brasileiro de se identificar como pertencente a um país jovem, com uma atitude confiante, ajudam a explicar por que os trabalhadores se sentem tão otimistas sobre a sua aposentadoria, enquanto ao mesmo tempo levanta dúvidas sobre a sustentabilidade deste nível de otimismo.

Além da Índia ter a maior pontuação ARRI entre os países da pesquisa, ela também tem a maior proporção de “poupadores habituais”, aqueles que sempre se certificam que estão poupando para a aposentadoria. São mais da metade dos trabalhadores indianos (55 por cento), em comparação com apenas um quinto dos trabalhadores na Polônia (21 por cento).

Ao longo dos anos, a pesquisa consistentemente conclui que poupar regularmente é o melhor caminho para o preparo para a aposentadoria. No entanto, globalmente, apenas 39 por cento dos trabalhadores consideram-se poupadores habituais. 24 por cento dos trabalhadores são “poupadores ocasionais” que poupam para a aposentadoria ocasionalmente, de vez em quando, e 12 por cento dos trabalhadores são “antigos poupadores”, aqueles que não estão economizando para a aposentadoria agora, embora tenham no passado. 19 por cento dos trabalhadores globalmente são “poupadores aspirantes” que dizem que não estão economizando para a aposentadoria agora, embora eles pretendam fazê-lo no futuro. Por último, preocupantes 6 por cento dos trabalhadores a nível mundial são “não-poupadores” que nunca pouparam para a aposentadoria e não pretendem poupar.



Gráfico 8: Apenas 39 por cento dos trabalhadores globais poupam habitualmente para a aposentadoria



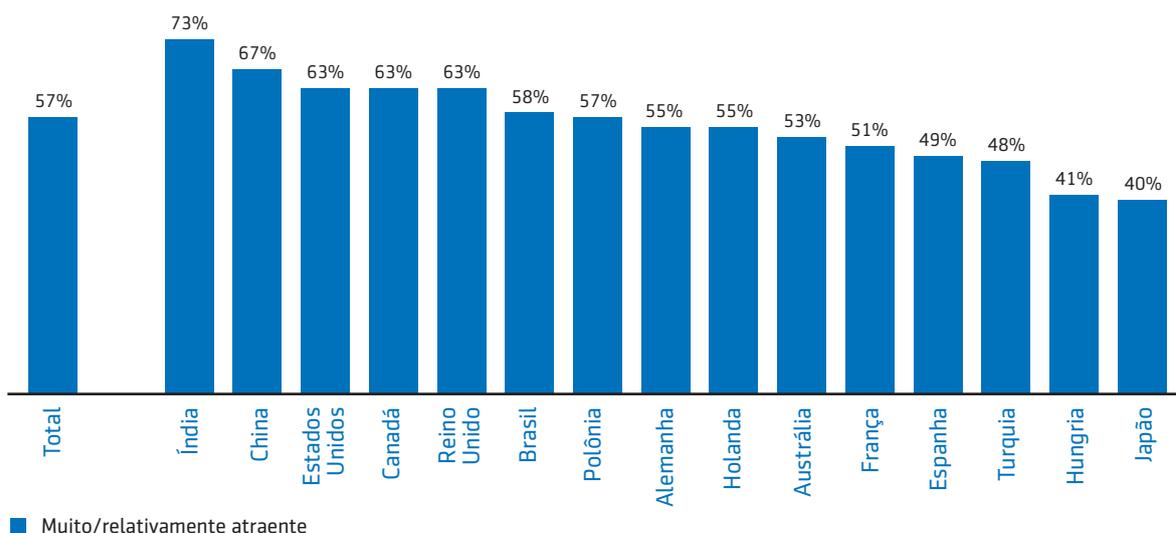
- **Poupadores habituais**
Sempre me certifico de estar poupando para a aposentadoria
- **Poupadores ocasionais**
Só poupo para a aposentadoria ocasionalmente, de tempos em tempos
- **Ex-poupadores**
Não estou poupando para a aposentadoria agora, mas já o fiz no passado
- **Aspirantes a poupador**
Não estou poupando para a aposentadoria, mas tenho intenção de fazê-lo
- **Não poupadores**
Nunca poupei para a aposentadoria e nem pretendo

Com governos e empregadores buscando se adaptar aos tempos de mudança e controlando custos, espera-se que os indivíduos financiem uma parcela maior de sua renda futura na aposentadoria. No entanto, a pesquisa conclui que muitos não estão poupando.

Características automáticas em planos de aposentadoria de contribuição definida têm se mostrado promissoras para aumentar os poupadores habituais em países onde foram implementadas. Desde 2013, quando a inscrição automática foi introduzida no Reino Unido, todos os trabalhadores com 22 anos ou mais estão agora inscritos em um plano de aposentadoria, a menos que escolham sair. Paralelamente, a pesquisa descobriu que a porcentagem de poupadores habituais no país aumentou de 41 por cento em 2013 para 45 por cento em 2018.

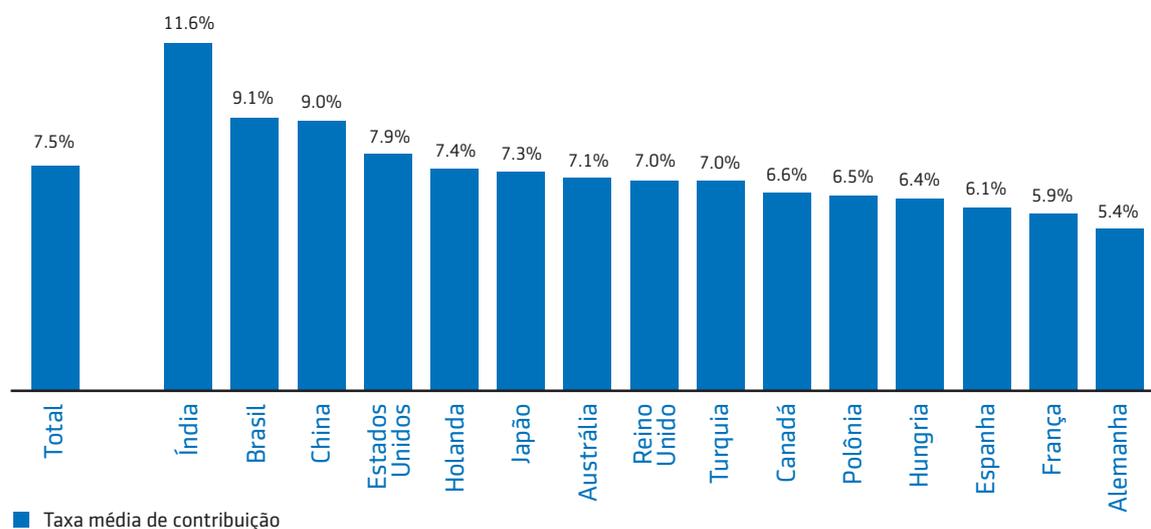
A inscrição automática é um recurso do plano de aposentadoria em que os funcionários são automaticamente inscritos para começar a poupar uma porção de cada salário – e eles só precisam agir se decidirem não poupar. A pesquisa considera que 57 por cento dos trabalhadores dizem globalmente que acham a ideia de ser automaticamente inscrito em um plano de aposentadoria local de trabalho atraente.

Gráfico 9: Apelo da inscrição automática



Globalmente, os trabalhadores consideram uma dedução apropriada de 7,5 por cento do seu salário (média) se eles fossem inscritos automaticamente no plano de aposentadoria do trabalho. Trabalhadores de 10 dos 15 países pensam que entre 6 e 8 por cento seria uma contribuição adequada.

Gráfico 10: Nível de contribuição preferida por país



Positivamente, quase a metade (47 por cento) dos trabalhadores globalmente diz que provavelmente usaria um recurso em que seu empregador aumentasse automaticamente sua taxa da contribuição do seu plano da aposentadoria por uma determinada porcentagem a cada ano.

Estas características automáticas, que são fundamentadas nos princípios da economia comportamental, exemplificam as importantes contribuições que os acadêmicos podem fazer como parceiros sociais na formação de um novo Pacto Social.

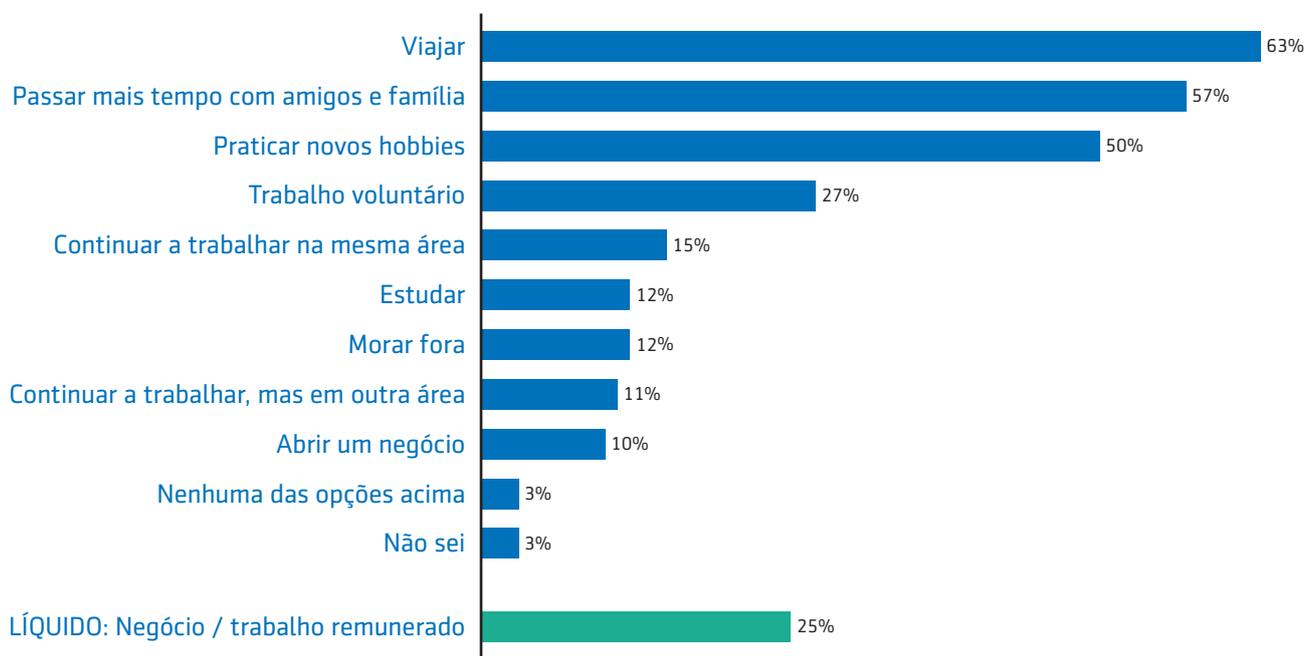
O restante deste relatório estabelece algumas das principais pressões financeiras e de saúde atualmente confrontando os indivíduos e conclui com quais maneiras os parceiros sociais, que trabalham num Pacto Social reformulado, podem ajudar a tornar o preparo para a aposentadoria em uma realidade para todos.

Parte 3 – Melhorando a segurança financeira individual

Atitudes para a vida na velhice e na aposentadoria

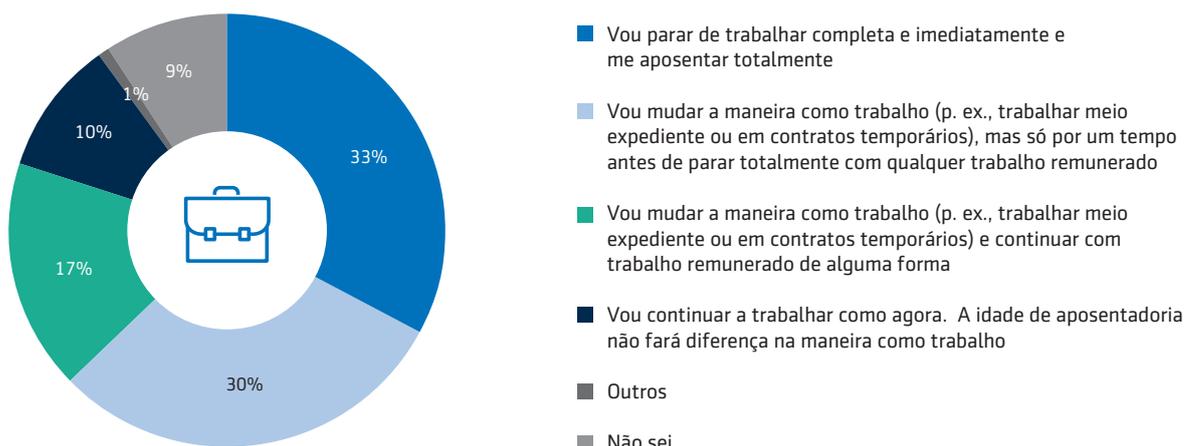
Embora o Pacto Social possa estar desmoronando, as pessoas têm uma mentalidade positiva sobre a aposentadoria. Quando apresentadas a uma série de palavras associadas com a aposentadoria, 68 por cento escolhem associações positivas, tais como o lazer e a liberdade, visto que apenas 50 por cento escolhem negativas como problemas de saúde, o tédio e a solidão. A pesquisa também perguntou sobre as aspirações de aposentadoria das pessoas e descobriu que para a maioria, a aposentadoria é vista como um tempo para viajar, passar mais tempo com a família e amigos e buscar novos hobbies.

Gráfico 11: Aspirações para a aposentadoria



Para muitos, a aposentadoria tornou-se uma fase ativa da vida onde as pessoas aspiram por permanecer socialmente ligadas, participar de suas comunidades, e continuarem economicamente ativas. Na verdade, a maioria dos trabalhadores (57 por cento) vê alguma forma de transição para a aposentadoria, onde eles continuem a trabalhar como trabalham atualmente ou ainda trabalhar por meio período, por um tempo ou durante a sua aposentadoria.

Gráfico 12: Como os trabalhadores visualizam a transição para a aposentadoria



Os trabalhadores que cogitam trabalhar na aposentadoria, pensam assim pois querem e precisam trabalhar. Globalmente, a maior razão escolhida para fazê-lo é para se manterem ativos/manterem o cérebro alerta e porque eles gostam de seu trabalho (56 por cento e 37 por cento, respectivamente). 72 por cento dos trabalhadores planejam continuar a trabalhar devido à uma combinação de razões de renda – e poupança – incluindo ansiedades gerais sobre a sua renda e poupança na aposentadoria, preocupações sobre os benefícios da Seguridade Social, saldos dos planos de aposentadoria sendo menores do que o esperado, e outros. Ter uma renda mais tarde na vida fornece aos trabalhadores a oportunidade de atrasar o saque de seus benefícios de aposentadoria, o que pode significar benefícios mais elevados no futuro.

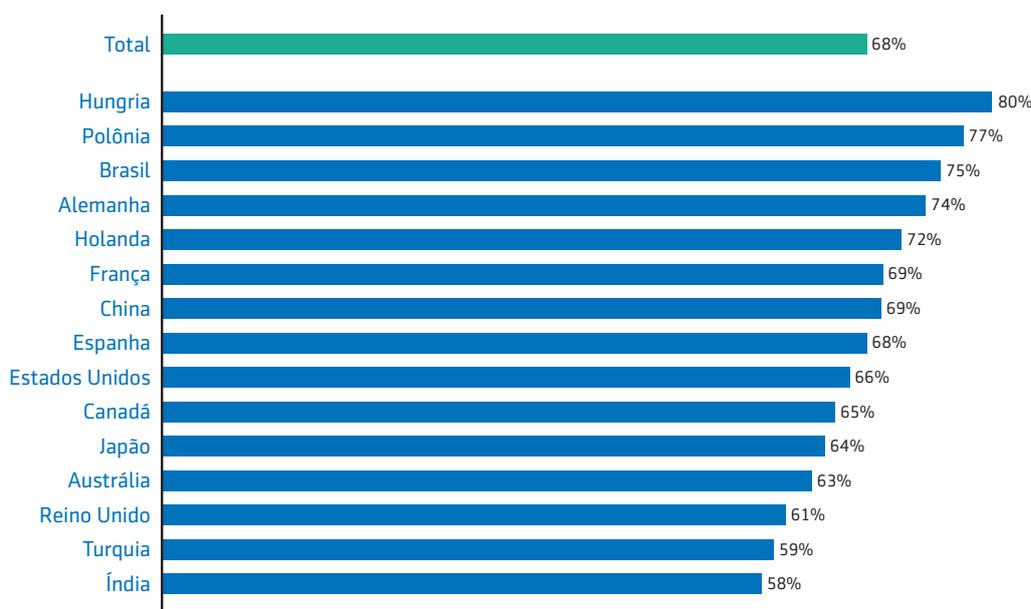
Necessidade esperada de renda na aposentadoria

Uma aposentadoria bem-sucedida pode ser medida de muitas maneiras: estar em boa saúde, estar rodeado de amigos e familiares,

viver de forma independente em casa e ter renda suficiente.

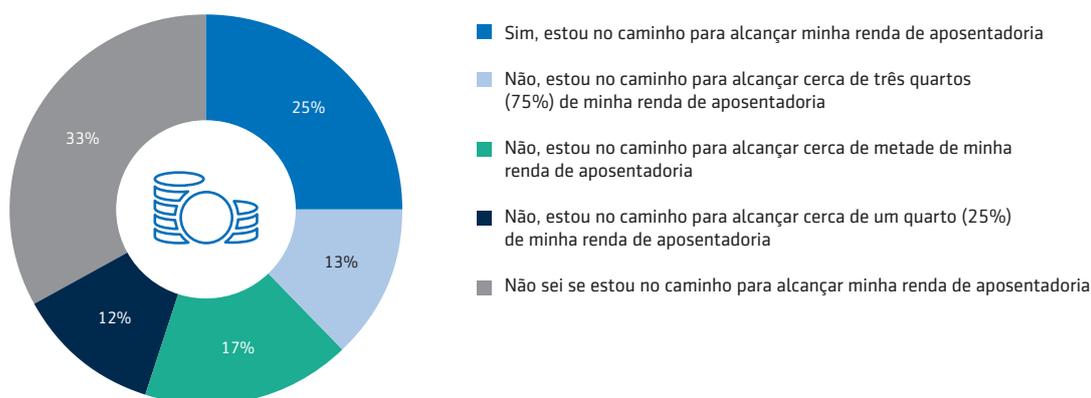
Globalmente, os trabalhadores esperam em média que irão precisar de 68 por cento da sua renda atual na aposentadoria. Entretanto, há disparidades referentes ao que os trabalhadores esperam precisar na aposentadoria – nos 15 países a maioria dos trabalhadores pensa que precisará de uma renda entre 58 e 80 por cento. Os trabalhadores na Índia pensam que precisarão substituir 58 por cento de sua renda na aposentadoria, enquanto os da Hungria pensam que precisarão substituir 80 por cento. Além disso, os trabalhadores com rendas inferiores podem precisar de uma porcentagem proporcionalmente maior do seu rendimento atual na aposentadoria se quiserem cobrir as despesas de vida básicas, se comparados com os trabalhadores com rendas mais altas.

Gráfico 13: Necessidade esperada de renda na aposentadoria dos trabalhadores (proporção média dos ganhos atuais)



De forma alarmante, a pesquisa considera que apenas 25 por cento dos trabalhadores globalmente pensam que irão conseguir esse nível esperado de renda na aposentadoria. 13 por cento acham que irão conseguir cerca de 75 por cento de suas necessidades esperadas de renda na aposentadoria, e 17 por cento dizem que estão no caminho para conseguir metade da renda que eles esperam precisar na aposentadoria. Além disso, um terço dos trabalhadores globais não sabem se estão em curso para alcançar a sua renda prevista na aposentadoria. No Brasil e na Índia, 33 por cento dos trabalhadores pensam que estão em curso para alcançar sua renda prevista na aposentadoria, enquanto apenas 9 por cento dos trabalhadores no Japão dizem isso.

Gráfico 14: Os trabalhadores estão no caminho para alcançar a renda esperada necessária na aposentadoria?

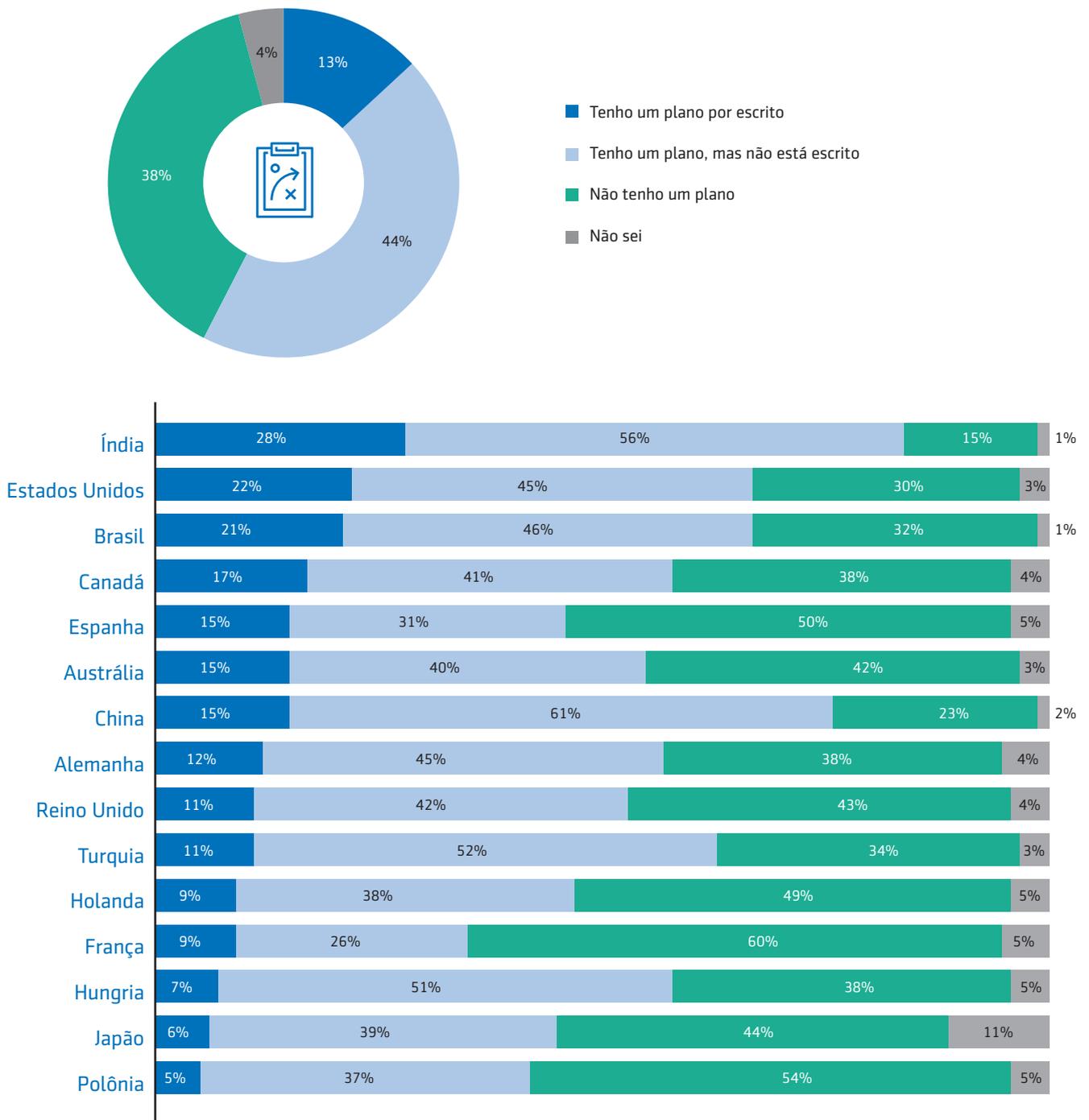


Está faltando planejamento para a aposentadoria

'Falha de planejamento é se planejar para falhar' é um ditado muitas vezes atribuído a Benjamin Franklin. Globalmente, apenas 13% dos trabalhadores têm um plano de aposentadoria formal. Referimo-nos a este grupo como 'estrategistas' da aposentadoria. Mais 44 por cento dos trabalhadores globais dizem que têm um plano, mas não formalmente.

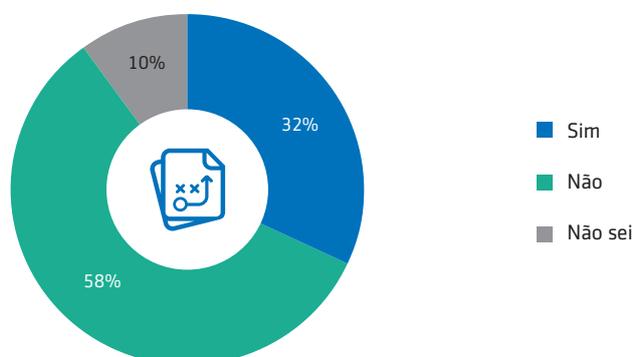
Ter um plano formal bem definido pode fazer uma grande diferença na obtenção de resultados de aposentadoria. 54 por cento dos trabalhadores que têm um plano formal estão confiantes que irão se aposentar com um estilo de vida que consideram confortável, em comparação com 31 por cento dos trabalhadores com um plano informal e apenas 11 por cento sem plano algum.

Gráfico 15: Somente 13 por cento dos trabalhadores têm uma estratégia formal de aposentadoria



Os melhores planos são, naturalmente, aqueles que consideram todas as eventualidades, incluindo imprevistos, tais como grandes flutuações nos mercados financeiros ou ter que se aposentar mais cedo. Infelizmente, apenas 32 por cento dos trabalhadores têm um plano B, caso se tornem incapazes de continuar trabalhando antes da sua idade prevista de aposentadoria.

Gráfico 16: Apenas um terço dos trabalhadores têm um plano B de renda, no caso de não serem capazes de continuar trabalhando



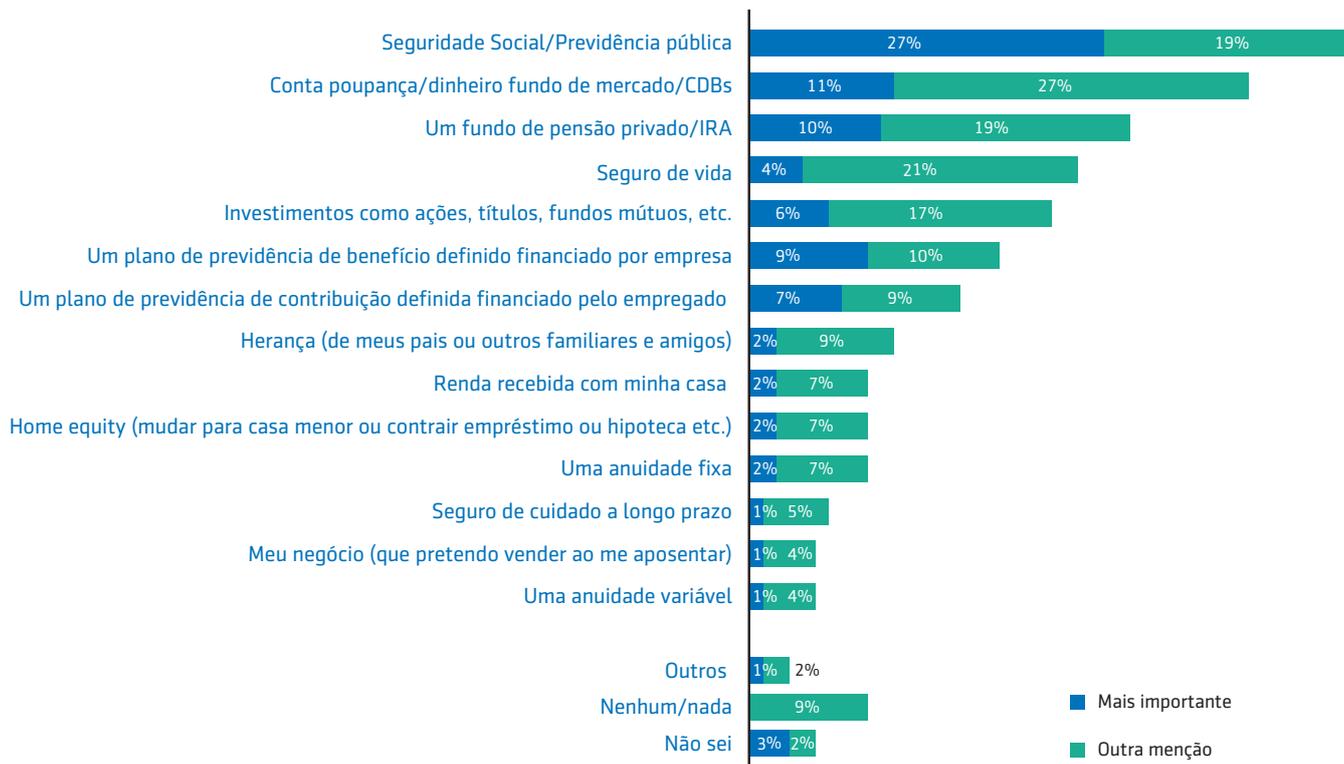
A necessidade de diversificar a poupança e os investimentos

Garantir que as estratégias de aposentadoria dos indivíduos reflitam fatores econômicos e sociais que diferem imensamente de um país para outro é um desafio fundamental na nova era de responsabilidade pessoal.

Especificamente, a pesquisa mostra que muitas pessoas em todo o mundo estão falhando em diversificar suas economias de aposentadoria e investimentos. Quando perguntados que meios financeiros, se algum, estão usando atualmente para preparar-se

para a aposentadoria, as pessoas citam mais frequentemente a Seguridade Social/recursos do Estado (46 por cento). Isso é seguido por poupanças/fundos do mercado financeiro (38 por cento), um plano de aposentadoria privado/IRA (29 por cento), seguros de vida (24 por cento), e investimentos como ações, títulos, fundos mútuos, etc (23 por cento). Apenas 19 por cento citam um plano de benefício definido financiado pela empresa e, ainda menos, 16 por cento, citam um plano de contribuição definida financiado pelo empregado

Gráfico 17: Meios financeiros usados para se preparar para a aposentadoria



Se o novo Pacto Social é para impulsionar a sustentabilidade dos sistemas de aposentadoria de todo o mundo, as fontes de renda da aposentadoria terão de ser mais diversificadas.

Se planejar financeiramente e fazer escolhas financeiras para a aposentadoria não diz respeito somente à acumulação de recursos e não acaba quando as pessoas chegam à aposentadoria. Com a mudança para planos de contribuição definida mais pessoais, é cada vez mais necessário que as pessoas façam escolhas de investimento na aposentadoria e durante ela. Parte dessa decisão é como receber a renda da aposentadoria. Globalmente, a maioria dos trabalhadores (57 por cento) indica que gostaria de receber suas economias de aposentadoria como um fluxo regular de renda na aposentadoria, incluindo 38 por cento que preferem receber todas as suas economias de aposentadoria como um fluxo regular de renda e 19 por cento que preferiria uma mistura de um pagamento único e uma renda regular. 31 por cento dos trabalhadores gostariam de receber suas economias de aposentadoria em um pagamento único. Administrar as economias da aposentadoria na fase de retirada é uma questão complexa, onde o principal objetivo para os indivíduos é garantir que suas economias durem por todo o resto de suas vidas.

Gráfico 18: Maneiras preferidas de receber os benefícios da aposentadoria



Com o aumento da responsabilidade pessoal, tais decisões tomadas na aposentadoria exigirão que o novo Pacto Social forneça aconselhamento, informação e educação financeira apropriados. Desta forma, as pessoas vão entender a necessidade de um plano de poupança de aposentadoria e as escolhas que precisam fazer para implementar o plano com sucesso.



Parte 4 – A necessidade da educação financeira

Poupar, investir e planejar para a aposentadoria pode ser um exercício em vão se um indivíduo não tem o conhecimento necessário para ser bem-sucedido. Enquanto muitas pessoas podem não ter o desejo ou os meios de tornarem-se especialistas da aposentadoria, eles devem saber reconhecer e confiar em conselhos sólidos. Globalmente, as pessoas estão usando ou dizem que usariam uma variedade de fontes de informação e aconselhamento ao escolher como poupar para a aposentadoria. A fonte mais frequentemente citada é o consultor financeiro profissional (32 por cento), seguido pela família e amigos (30 por cento). Entre as fontes possíveis, os consultores financeiros profissionais são provavelmente os considerados mais importantes (19 por cento).

Gráfico 19: Fontes de informação e aconselhamento para poupar para a aposentadoria



A Internet tornou-se uma fonte importante para a informação com 46 por cento usando ou indicando que usariam algum tipo de fonte digital de informação e aconselhamento. A penetração é maior em mercados emergentes como a Índia, a China e a Turquia, onde fontes alternativas podem não ser muito comuns ou acessíveis. E é mais baixa na França e na Espanha, onde as pessoas são geralmente menos engajadas com o planejamento da aposentadoria.

A capacidade de navegar com êxito por vastas quantidades de informações disponíveis online e reconhecer a diferença entre fontes confiáveis e não confiáveis exige que as pessoas sejam financeiramente educadas.

A necessidade global de educação financeira

A educação financeira é primordial, dado que é esperado cada vez mais dos indivíduos que assumam uma maior responsabilidade pessoal de poupar e investir para a sua aposentadoria. Seja através de uma abordagem mais 'faça você mesmo' ou dependendo de aconselhamento de especialistas, uma compreensão sólida dos conceitos financeiros vai ajudar as pessoas a tomarem decisões mais bem informadas.

Com permissão, a pesquisa utiliza uma estrutura desenvolvida pelas Drs. Annamaria Lusardi e Olivia S. Mitchell datando de 2004, para medir a educação financeira. Lusardi e Mitchell criaram as "Três Grandes" perguntas que medem o entendimento sobre juros compostos, inflação e diversificação de riscos. Suas perguntas testam o conhecimento real sobre os assuntos, ao invés de conhecimento relatado pelas próprias pessoas. As perguntas são universais por natureza e se saem bem à tradução do idioma.

Sobre as criadoras das 'Três Grandes' perguntas de educação financeira

Annamaria Lusardi e Olivia S. Mitchell criaram as "três grandes" perguntas de educação financeira para medir o entendimento de conceitos financeiros básicos – porém fundamentais – o ABC de finanças. Estas perguntas já foram usadas em mais de 20 países.

Lusardi é Denit Trust Chair de Economia e Contabilidade na George Washington University School of Business (GWSB). Ela é a fundadora e Diretora Acadêmica do Global Financial Literacy Excellence Center da GWSB (GFLEC).

Fundado em 2011 o GFLEC é o principal centro de pesquisa de educação financeira e políticas. Através de sua pesquisa e expertise, o GFLEC busca informar as políticas, bem como desenvolver e promover programas de educação financeira em todo o mundo. O GFLEC foca na pesquisa inovadora, com especial ênfase na educação financeira nas escolas, no local de trabalho e na comunidade. Também está engajado em pesquisas que analisam a educação financeira entre as mulheres e os jovens.

Mitchell é Professora no International Foundation of Employee Benefit Plans, assim como Professora de Seguros/Gerenciamento de Risco e Negócios Economia/Políticas; Diretora Executiva do Conselho de Pesquisa de Pensões; e Diretora do Boettner Center on Pensions and Retirement Research; todos na Wharton School da University of Pennsylvania.

O Pension Research Council da Wharton School of the University of Pennsylvania está empenhado em gerar debates sobre as principais questões políticas que afetam as pensões e outros benefícios dos funcionários. Ele patrocina pesquisas interdisciplinares sobre toda a gama de programas de pensões privadas e da Seguridade Social, bem como planos de benefícios nos EUA e em todo o mundo.

Nota: Lusardi e Mitchell deram permissão para que usássemos nas entrevistas as 'Três Grandes' perguntas de educação financeira na Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2018. No entanto, elas não estavam envolvidas na pesquisa..

Tabela 2: As 'Três Grandes' perguntas sobre educação financeira⁴

 <p>Pergunta 1 – Suponha que você tenha \$100 em uma conta poupança e a taxa de juros foi de 2 por cento por ano. Depois de 5 anos, quanto você acha que teria na conta se deixasse o dinheiro render?</p>	<input type="checkbox"/> Mais do que \$102 <input type="checkbox"/> Exatamente \$102 <input type="checkbox"/> Menos que \$102 <input type="checkbox"/> Não sei <input type="checkbox"/> Me recuso a responder
 <p>Pergunta 2 – Imagine que a taxa de juros na sua conta poupança foi de 1 por cento ao ano e a inflação foi de 2 por cento ao ano. Depois de 1 ano, quanto você seria capaz de comprar com o dinheiro desta conta?</p>	<input type="checkbox"/> Mais do que hoje <input type="checkbox"/> O mesmo que hoje <input type="checkbox"/> Menos do que hoje <input type="checkbox"/> Não sei <input type="checkbox"/> Me recuso a responder
 <p>Pergunta 3 – Você acha que a frase a seguir é verdadeira ou falsa? "Comprar uma ação de uma única empresa geralmente oferece um retorno mais seguro do que um fundo mútuo de ações."</p>	<input type="checkbox"/> Verdadeira <input type="checkbox"/> Falsa <input type="checkbox"/> Não sei <input type="checkbox"/> Me recuso a responder

Como você pontuou? Para as respostas corretas, por favor verifique o Anexo 2.

O relatório corrobora os resultados da pesquisa de Lusardi e Mitchell de que a educação financeira é baixa em todo o mundo. Globalmente, o relatório encontra apenas 30 por cento dos entrevistados que responderam corretamente todas as três perguntas. A educação financeira é maior na Alemanha, com 45 por cento respondendo todas as três corretamente – e mais baixa na Turquia (17 por cento), entre os países participantes. Preocupantes 11 por cento das pessoas globalmente não responderam nenhuma das três perguntas corretamente.

Gráfico 20: Somente 30 por cento responderam corretamente todas as 'Três Grandes' perguntas

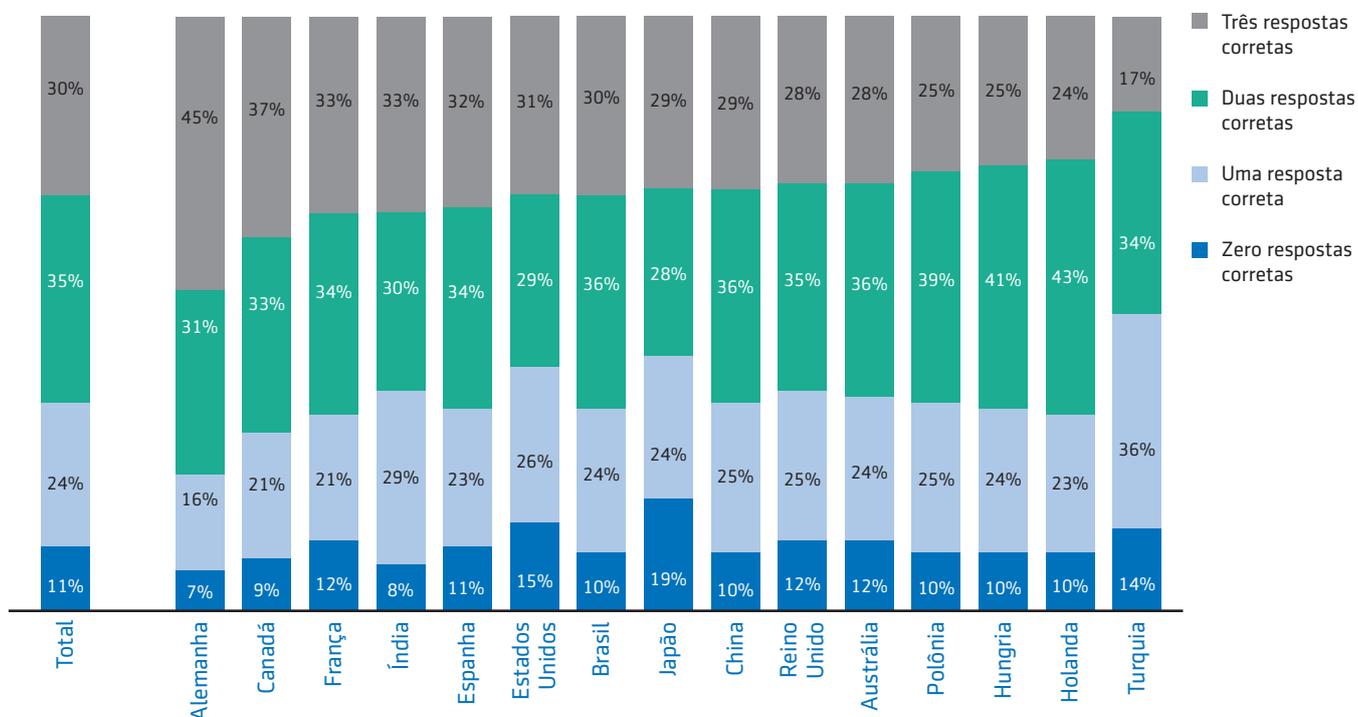


Tabela 3: Padrões Globais de Educação Financeira

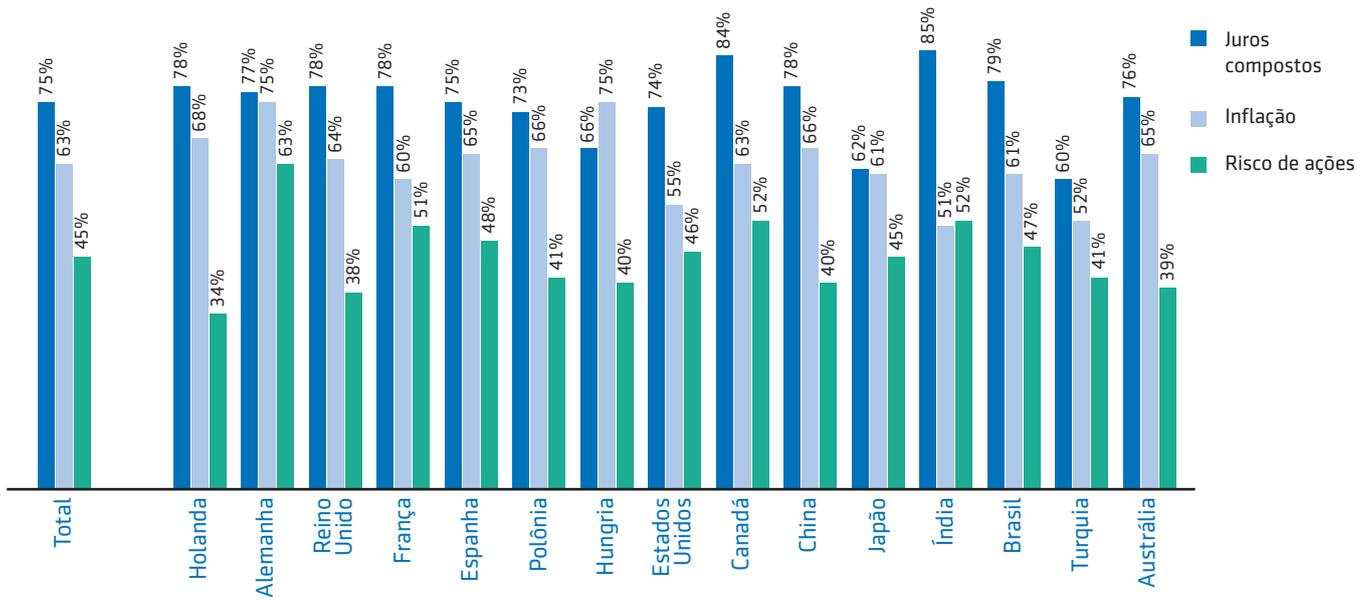
Distribuição das respostas às perguntas de educação financeira

	Correto	Incorreto	Não sei	Me recuso a responder
Juros Compostos	75%	16%	7%	1%
Inflação	63%	23%	13%	1%
Diversificação de riscos	45%	16%	38%	2%

Probabilidade de responder as perguntas de educação financeira corretamente

	Todas as respostas corretas	Somente duas respostas corretas	Somente uma resposta correta	Nenhuma resposta correta
Proporção	30%	35%	24%	11%

Gráfico 21: Respostas corretas das 'Três Grandes' perguntas por tópicos



Sem o nível de conhecimento financeiro exigido, é impossível para as pessoas formular bons planos de aposentadoria, ou mesmo saber o que devem perguntar aos consultores ou provedores de planos de aposentadoria ao procurar aconselhamento. Um baixo nível de educação financeira pode também se transformar em incapacidade de se envolver em qualquer tipo de planejamento de aposentadoria.

Em um mundo em que se espera que os trabalhadores exerçam mais escolhas sobre o quanto eles poupam para a aposentadoria, e como suas economias de aposentadoria são investidas, é imperativo aumentar a educação financeira entre os adultos e fornecer mais educação começando numa idade precoce para que as crianças possam adquirir essas habilidades vitais que irão atendê-las ao longo de suas vidas. A falta de educação financeira de forma generalizada é alarmante. A sua abordagem deve ser uma prioridade para os legisladores, educadores, provedores de benefícios de aposentadoria e outros.

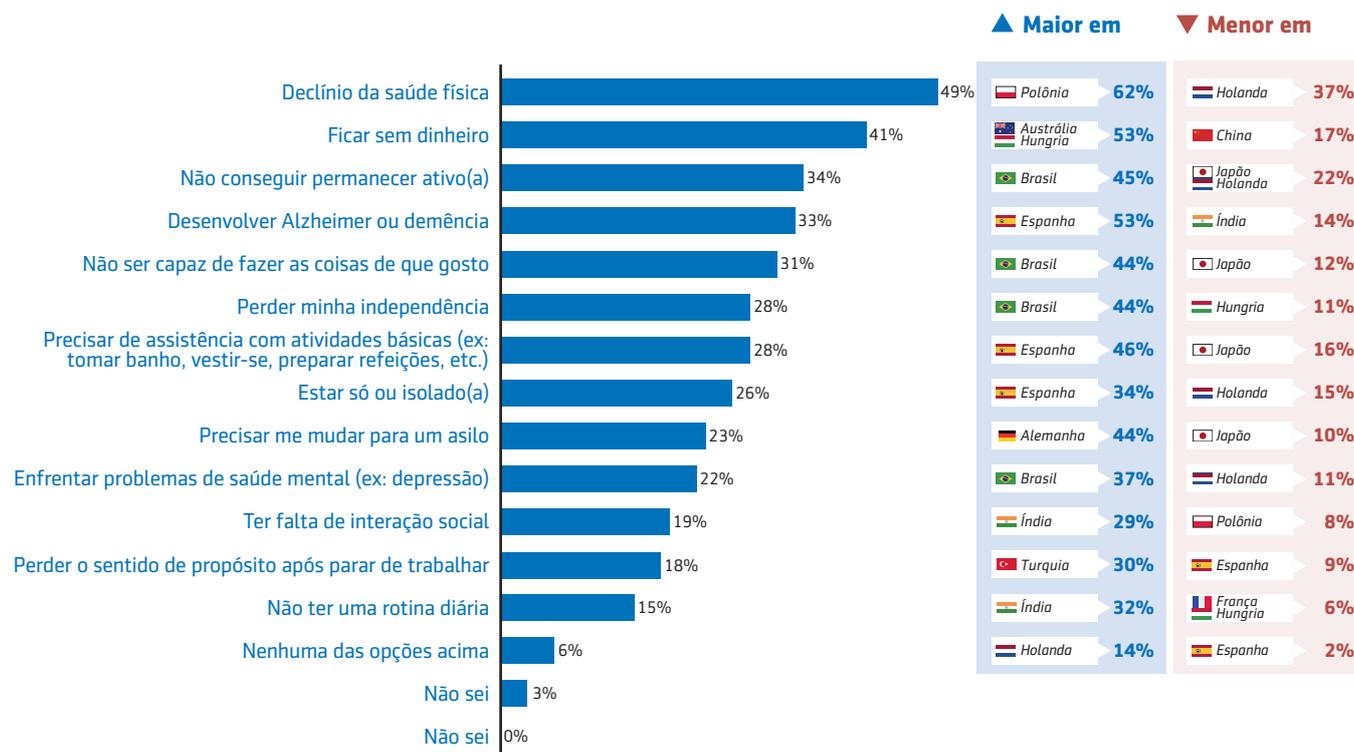
“É imperativo aumentar a educação financeira entre os adultos e fornecer mais educação começando numa idade precoce para que as crianças possam adquirir estas habilidades vitais que irão atendê-las ao longo de suas vidas.”



Parte 5 – Problemas de saúde aparecem como grandes preocupações da aposentadoria

Enquanto muitas pessoas têm opiniões positivas sobre a aposentadoria, potenciais problemas de saúde estão entre as preocupações mais frequentemente citadas. Globalmente, 49 por cento das pessoas citam um declínio na saúde como uma preocupação na aposentadoria, um dado que é maior na Polônia (62 por cento) e menor na Holanda (37 por cento). Outras preocupações incluem: ficar sem dinheiro (41 por cento), não ser capaz de continuar ativo (34 por cento), desenvolver Alzheimer ou demência (33 por cento), não ser capaz de fazer as coisas que gosta (31 por cento), e perder a independência (28 por cento).

Gráfico 22: Globalmente, o declínio da saúde física é a preocupação mais citada na aposentadoria

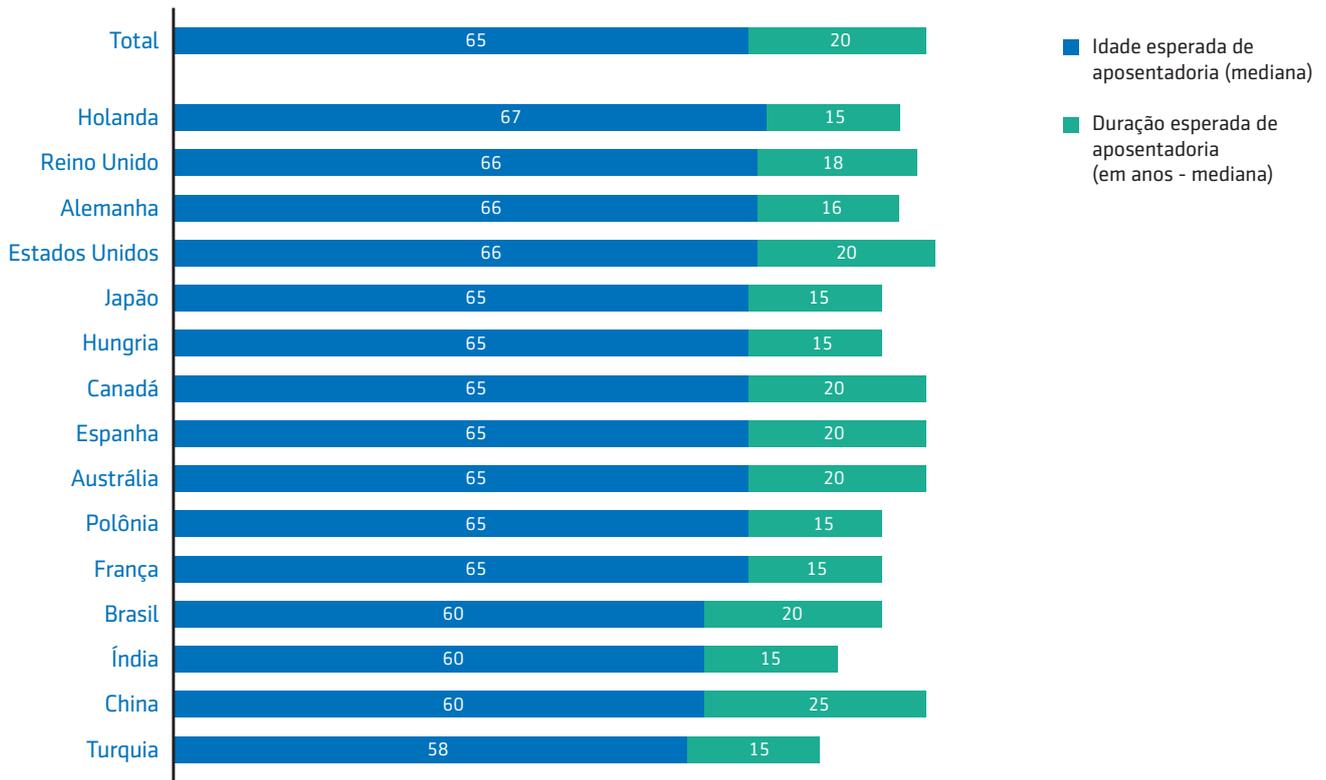


Problemas relacionados à saúde podem alterar os planos de aposentadoria

Globalmente, os trabalhadores esperam se aposentar aos 65 anos. Em 10 dos 15 países da pesquisa, a idade prevista para a aposentadoria está dentro de uma janela de dois anos (mediana 65 anos e 66 anos). Em muitos países, a idade prevista para a aposentadoria é um marco bem definido e muitas vezes coincide com a idade de aposentadoria oficial no país.



Gráfico 23 – Globalmente os trabalhadores esperam se aposentar aos 65 anos



A saúde atual considerada por cada pessoa tem pouco impacto na idade em que elas esperam se aposentar; no entanto, tem grande peso nas opiniões dos trabalhadores sobre a duração de suas aposentadorias (em outras palavras, quanto tempo eles esperam viver). Aqueles atualmente com saúde boa ou excelente esperam viver mais tempo e passar 20 anos na aposentadoria (mediana), enquanto aqueles com a saúde ruim esperam que sua aposentadoria dure somente 14 anos. Esta pode ser uma avaliação realista da sua vida. Entretanto, os trabalhadores com a saúde ruim parecem ser excessivamente confiantes sobre se aposentarem aos 65 anos ou, pelo menos, eles não parecem estar fazendo a conexão que eles podem não conseguir trabalhar o tempo que planejam devido a problemas de saúde

Gráfico 24: O impacto da saúde atual na duração da aposentadoria

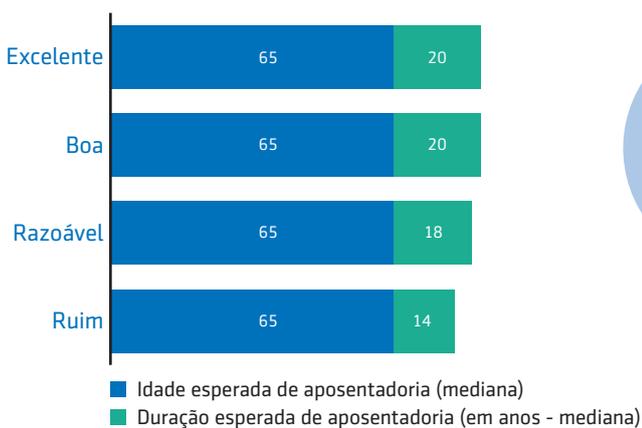
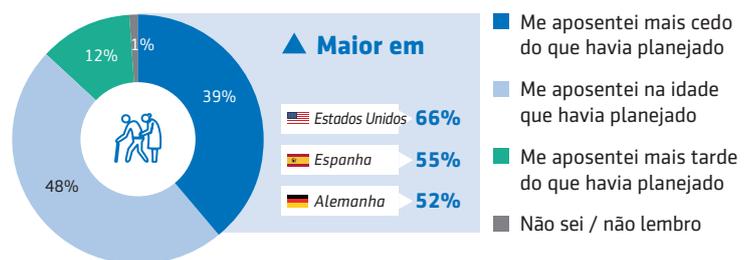
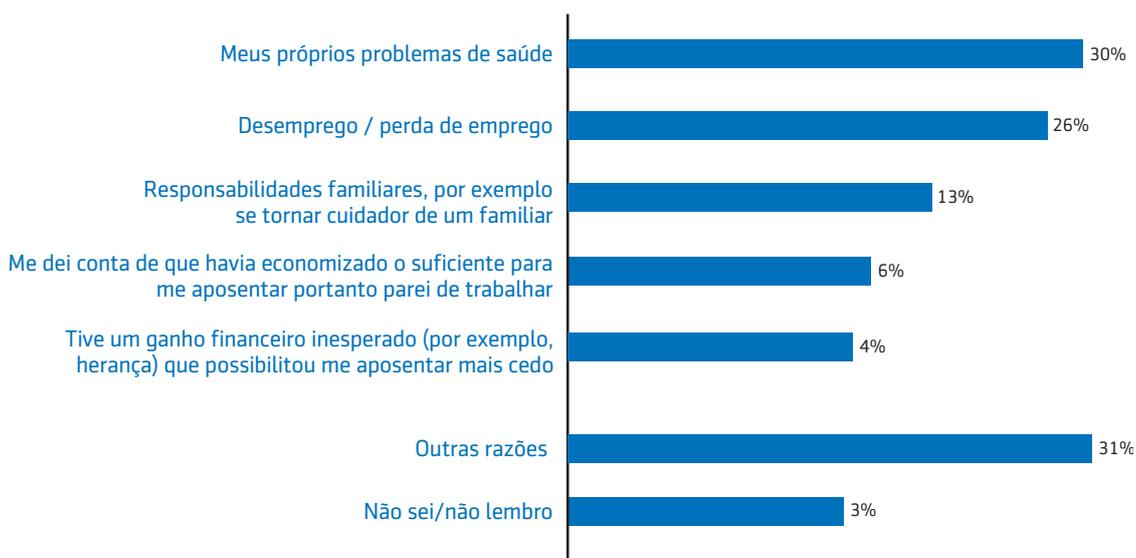


Gráfico 25: Dois quintos dos aposentados globalmente se aposentaram antes do planejado



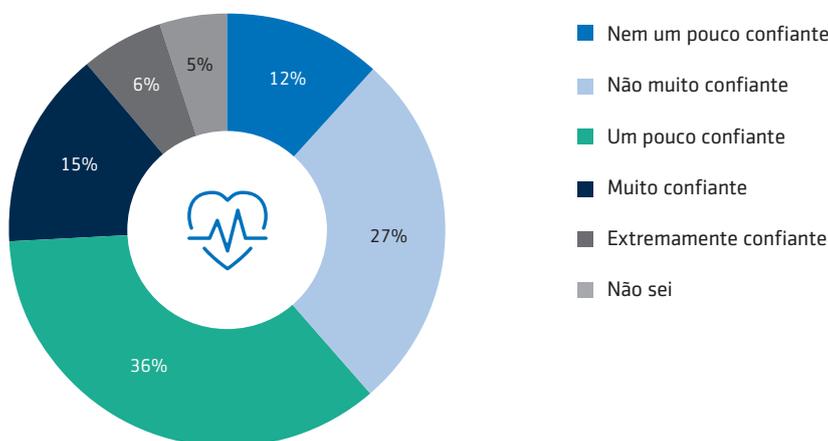
A triste realidade é que 39 por cento dos aposentados globalmente se aposentaram mais cedo do que o planejado. Desses, 30 por cento pararam de trabalhar mais cedo do que tinham planejado devido a problemas de saúde e 26 por cento devido à perda de emprego.

Gráfico 26: Razões para se aposentar antes da hora



A aposentadoria precoce pode se revelar como um custo oculto da saúde ruim, mas as pessoas estão geralmente conscientes do potencial que a deterioração da saúde tem para impactar seus planos futuros. Como visto anteriormente neste relatório, esta foi citada como a mais importante ameaça percebida para planos de aposentadoria por cerca de metade de todos os entrevistados. Esta preocupação é correspondida por uma falta de confiança de que os custos de saúde serão acessíveis nos próximos anos. Apenas 1 em cada 5 pessoas estão “extremamente” ou “muito confiantes” de que os seus custos de saúde serão acessíveis na aposentadoria. Em contraste, 38 por cento dizem que estão “não muito” ou “nem um pouco” confiantes. Esta falta de confiança é muito maior entre as mulheres, que são suscetíveis a viver mais tempo e, sendo assim, a incorrer em maiores gastos com a saúde.

Gráfico 27: Somente 21 por cento das pessoas globalmente estão confiantes que seus gastos com a saúde serão acessíveis na aposentadoria.



Dadas estas preocupações generalizadas, é preocupante que a maioria dos planos de aposentadoria das pessoas não inclua os custos de saúde. Apenas 45 por cento das pessoas globalmente têm incluído as despesas de saúde futuras em suas necessidades de poupança de aposentadoria.

A porcentagem de pessoas que inclui os cuidados de saúde no seu plano de aposentadoria é menor nos países europeus onde as pessoas tipicamente dependem mais fortemente dos sistemas de saúde pública. Parece que onde há uma oferta do governo, as pessoas são menos inclinadas a dizer que consideraram cuidados médicos em seu plano de aposentadoria. Por exemplo, apenas 27 por cento dos respondentes franceses incluíram os custos de saúde em seus planos de aposentadoria. No Reino Unido isto cai para 24 por cento e cai mais ainda, para 21 por cento, na Holanda, sendo o holandês o menos provável globalmente a considerar custos de saúde em suas necessidades da poupança para a aposentadoria. Em contraste gritante, na China e na Índia, onde as pessoas têm de pagar mais por despesas médicas, elas são mais propensas a dizer que estão incluindo os custos de saúde como parte de seus planos de aposentadoria (China 77 por cento, Índia 76 por cento).

Claramente a saúde é de grande importância quando se trata de quando e de como as pessoas se aposentam. É igualmente importante em moldar o futuro das pessoas, em termos de permanecerem capazes de realizar seus sonhos e aspirações.

Estudo de Caso - Transamerica Center for Health Studies®

Melhores Práticas em Programas de Bem-Estar no Trabalho

O aumento dos custos dos planos de saúde levou muitos empregadores a encontrar novas formas de ajudar os funcionários a permanecerem saudáveis e produtivos e, simultaneamente, reduzir os custos de saúde associados a doenças crônicas evitáveis. Uma tendência para abordar esta questão é o crescimento de programas de bem-estar no local de trabalho ou de promoção da saúde.

O [Transamerica Center for Health Studies®](#) (TCHS), um centro sem fins lucrativos, colaborou com o [Interdisciplinary Center for Healthy Workplaces](#) (ICHW) da **University of California Berkeley** em **Finding Fit: Implementing Workplace Wellness Programs Successfully**, um guia para empregadores com ferramentas para moldar programas de bem-estar no local de trabalho para seus funcionários. Este guia, baseado em evidências, destina-se a ajudar os empregadores em seus esforços de promover a saúde do funcionário, aumentar a participação no programa e aumentar a produtividade.

Com ênfase nas pequenas e médias organizações, este guia foca nos diferentes tipos de programas de bem-estar que têm demonstrado eficácia e fornece um passo-a-passo para identificar e implementar programas que se encaixam nas características e necessidades únicas do empregador.

Oito tipos diferentes de programas de bem-estar são identificados, envolvendo tópicos tais como programas de educação, elaboração da comunidade social, cuidado preventivo, desenvolvimento de hábitos saudáveis e gerenciamento de doenças. Uma revisão detalhada da eficácia de programas de bem-estar e das taxas de participação também está incluída. Para fornecer um entendimento amplo das perspectivas do empregado e do empregador, os resultados das pesquisas do empregador e do empregado nos EUA em tópicos de saúde e bem-estar conduzidos pelo TCHS são analisados e discutidos. Além disso, grupos de foco com mais de 20 pequenas e médias organizações exploram várias questões relativas à adoção de programas de bem-estar e determinantes de participação. O guia também inclui uma extensa lista de recursos para fornecer a empregadores informações adicionais e apoio relacionados ao bem-estar.

Finding Fit: Implementing Workplace Wellness Programs Successfully baseia-se no relatório colaborativo publicado pelo TCHS e a Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, Evidence to Practice: Workplace Wellness that Works.

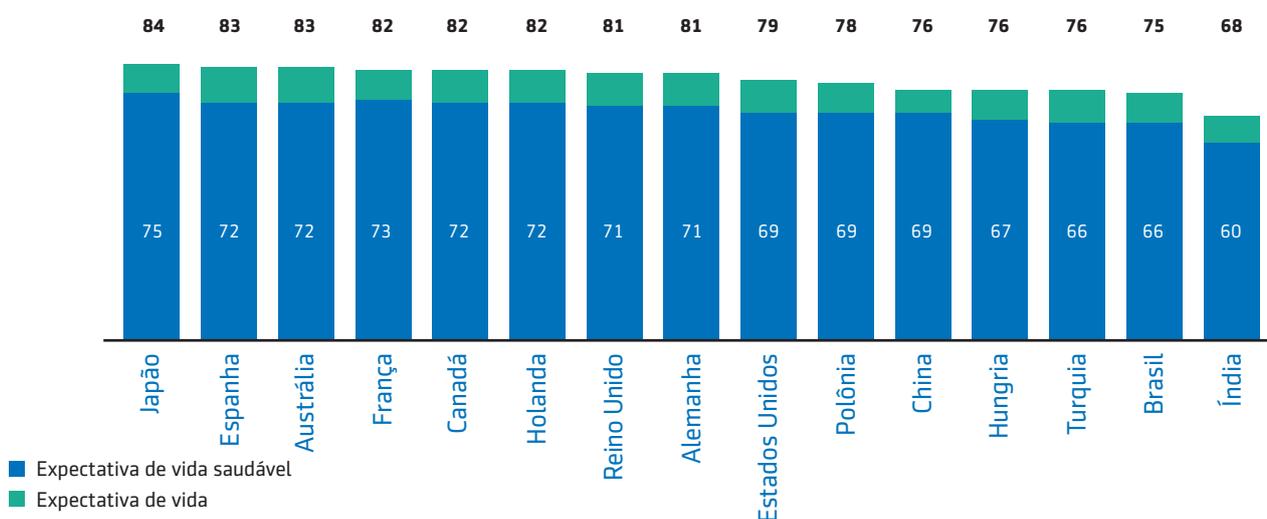
Por favor visite www.transamericacenterforhealthstudies.org para fazer o download destes estudos juntamente com estudos adicionais e materiais educativos.



Parte 6 – Vivendo e envelhecendo em boa saúde

A saúde emergiu como uma nova área da segurança na aposentadoria. Os milagres da ciência moderna e melhorias na nutrição nas últimas décadas fizeram com que a maior expectativa de vida se tornasse a regra, e não a exceção. Estes avanços também significam que mais pessoas podem esperar passar a maior parte de suas vidas em boa saúde (expectativa de vida saudável). Em muitos países, a expectativa de vida saudável está próxima da expectativa de vida total. No entanto, em alguns países, a lacuna pode ser de até 11 anos.

Gráfico 28: Expectativa de vida e a expectativa de vida saudável nos países da pesquisa¹⁰



Inspirar as pessoas a fazer a conexão entre saúde, riqueza e bem-estar na velhice é fundamental para garantir o preparo para a aposentadoria futura. Enquanto a maioria das pessoas se considera com a saúde “boa” ou “excelente” hoje, é improvável que permaneça assim durante toda a vida pois muitos não tomam as medidas necessárias para manter a boa saúde.

A pesquisa perguntou sobre 6 comportamentos-chave para o envelhecimento saudável. Apenas 6 por cento das pessoas globalmente desempenham todos os 6 comportamentos

Gráfico 29: Somente metade das pessoas globalmente toma medidas para se alimentar de forma saudável e se exercitar regularmente

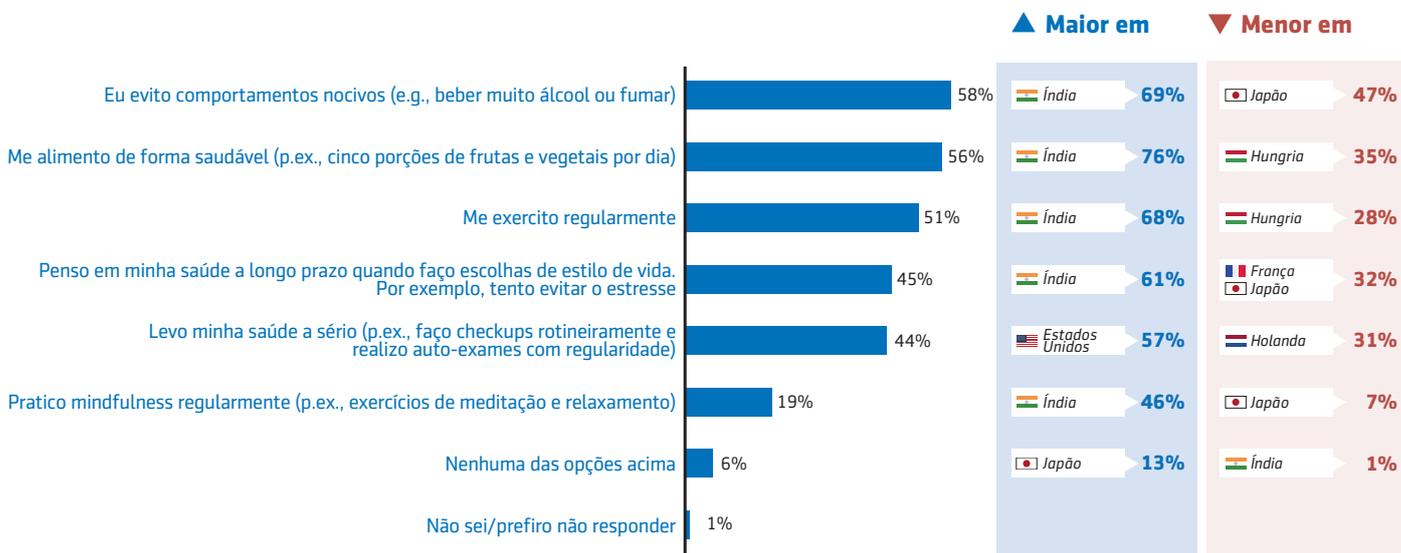
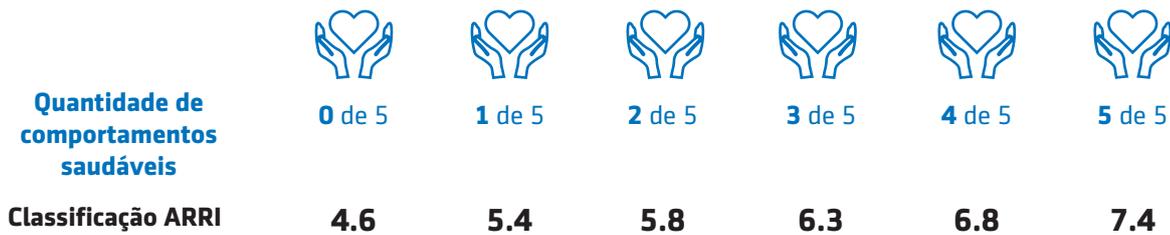


Gráfico 30: Quanto mais passos os trabalhadores tomam para garantir um envelhecimento saudável, mais preparados eles se sentem para aposentadoria¹¹



Há uma correlação clara entre os trabalhadores que tomam medidas para manter a boa saúde e seu senso de preparo para a aposentadoria. Aqueles que não praticam nenhum dos cinco comportamentos-chave alcançam uma pontuação ARRI baixa de 4,6. A pontuação ARRI aumenta cada vez que uma pessoa adiciona outro comportamento saudável. Os trabalhadores que praticam todos os cinco comportamentos saudáveis têm uma pontuação 7,4 no ARRI.

Incentivar as pessoas a fazer escolhas de vida saudáveis pode ajudar a proteger o seu bem-estar financeiro também. Isso porque ser saudável vai permitir-lhes trabalhar mais tempo e permanecer no controle das decisões sobre quando e como se aposentar. Isso também envolve a criação de uma mudança cultural: como valorizamos uma boa saúde e incorporamos atividades saudáveis em nossas vidas?

Esta não é uma mudança que os trabalhadores podem realizar sem o apoio de outros parceiros sociais. Há um papel para todos os parceiros sociais na promoção desta mudança através de um vasto leque de medidas. Por exemplo, os empregadores oferecem programas de

bem-estar físico e mental no trabalho que fornecem uma ampla gama de benefícios projetados para manter a força de trabalho mais saudável por mais tempo. Entre os trabalhadores, a pesquisa conclui que eles identificam tais programas como valiosos. Os programas mais valorizados são tão simples como fornecer alimentos saudáveis ou opções de lanche no escritório (41 por cento), programas de exercícios, tais como descontos em academias locais (40 por cento), incentivos financeiros e exames preventivos e vacinas (ambos 35 por cento).

Vida saudável e envelhecimento saudável devem ser os principais objetivos em qualquer modelo pensado por parceiros no novo Pacto Social ou correremos o risco de projetar um mundo com barreiras involuntárias no caminho dos esforços das pessoas para se manterem em forma e saudáveis. Não se manter saudável terá grandes consequências negativas sobre os planos de aposentadoria das pessoas, colocando tensões adicionais sobre os já pressionados sistemas de Seguridade Social e de saúde.

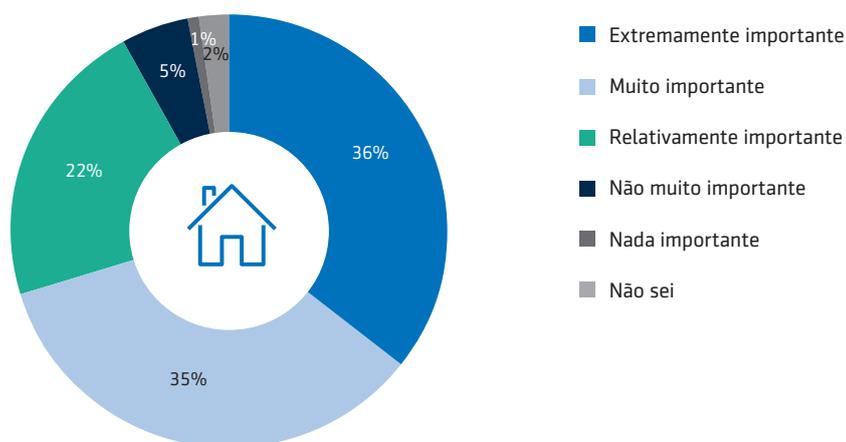
Gráfico 31: Interesse em programas de bem-estar no ambiente de trabalho



Parte 7 – Envelhecendo com dignidade

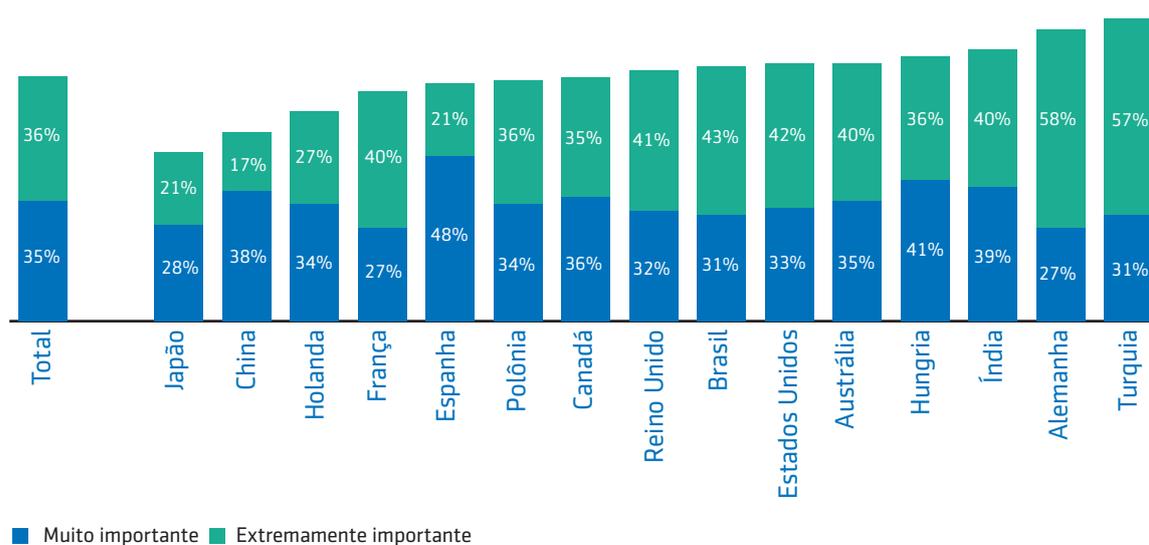
Uma das principais descobertas na pesquisa deste ano é o desejo generalizado de permanecer e desfrutar de sua própria casa na aposentadoria. Globalmente, 70 por cento dos entrevistados dizem que permanecer em sua própria casa é “extremamente” ou “muito” importante para eles enquanto envelhecem.

Gráfico 32: Mais de dois terços desejam permanecer em suas próprias casas enquanto envelhecem



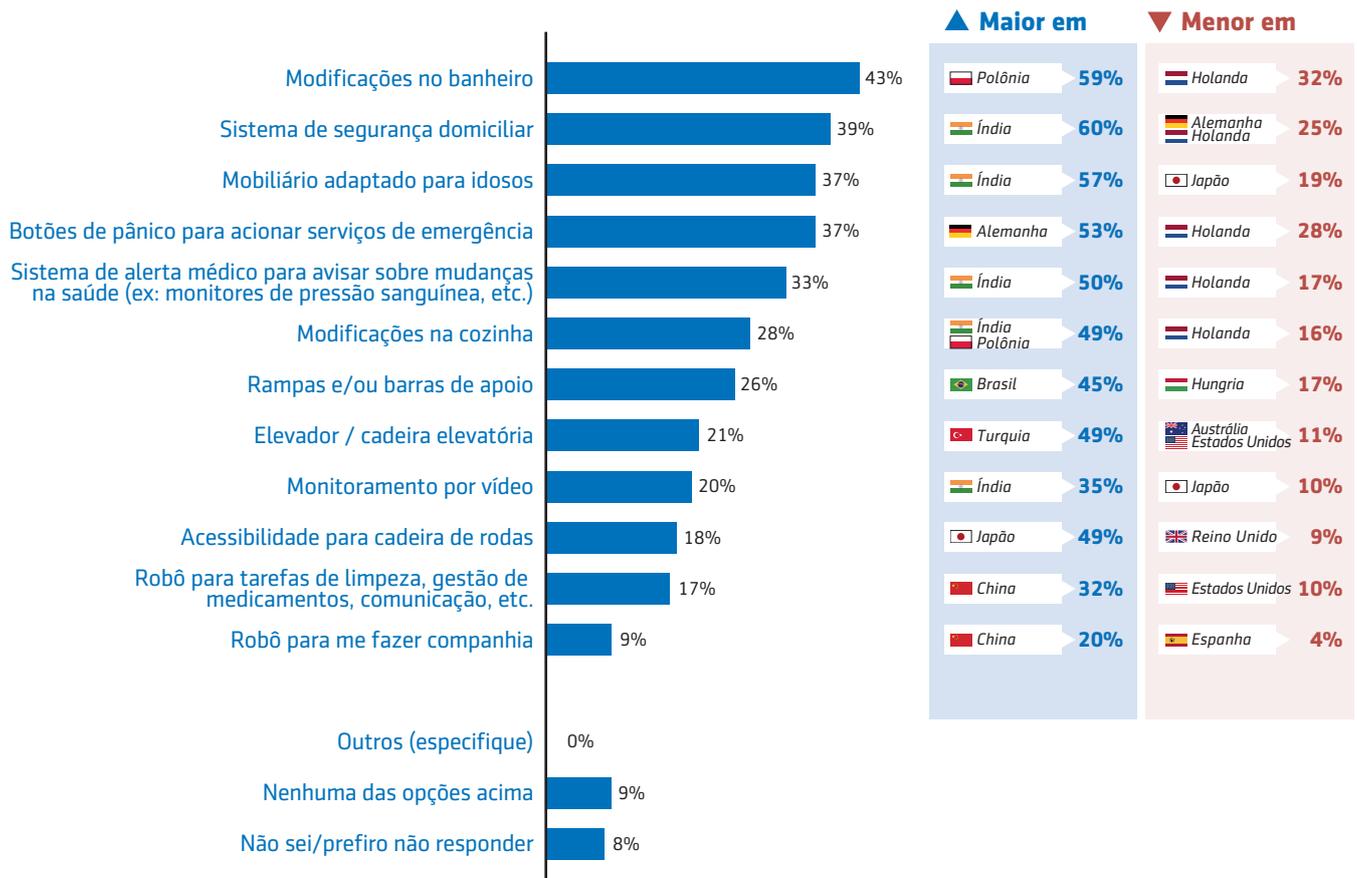
Os japoneses são os menos ligados às suas casas, com somente metade deles (49 por cento) dizendo que permanecer em sua própria casa na velhice é importante para eles. A China aparece em seguida com 55 por cento. Em todos os países, exceto no Japão, esta ideia é apoiada por mais da metade, sendo mais popular na Turquia (88 por cento) seguido pela Alemanha (85 por cento).

Gráfico 33: – Importância de permanecer na própria casa durante o envelhecimento



Tornar o ‘envelhecimento no mesmo lugar’ uma realidade na aposentadoria pode envolver pequenas modificações na residência para ajudar as pessoas a viver de forma independente. Globalmente, mais de dois em cinco entrevistados vislumbram modificações no banheiro enquanto envelhecem – esta é a modificação mais desejada pelas pessoas da lista que foram apresentadas. 39 por cento das pessoas vislumbram ter um sistema de segurança residencial, enquanto 37 por cento desejam ter móveis adequados para as suas idades. Estas modificações abrem oportunidades de negócios para ajudar as pessoas a alcançar o objetivo de continuar a viver em sua própria casa enquanto envelhecem.

Gráfico 34: Modificações ou dispositivos adequados à idade que as pessoas desejam ter em suas casas



As repostas variam consideravelmente por país, especialmente em relação a dispositivos como robôs. Por exemplo, 32 por cento das pessoas na China gostariam de ter um robô para ajudar com tarefas, gestão de medicamentos ou comunicação; e apenas 10 por cento das pessoas nos EUA gostariam do mesmo. Os chineses são mais a favor de ter robôs para mantê-los companhia (20 por cento), em comparação com 4 por cento das pessoas na Espanha. Algumas dessas tecnologias são tão novas que os entrevistados podem não ter conhecimento delas e o que elas podem fazer.

Avanços nos cuidados de saúde, tecnologia e alternativas residenciais de menor custo são desenvolvimentos emergentes que trazem um futuro promissor para as pessoas a 'envelhecerem no mesmo lugar.'



Estudo de caso - Prata para Ouro: O Negócio do Envelhecimento

Milken Institute Center for the Future of Aging

As oportunidades apresentadas por uma população que está envelhecendo não serão plenamente realizadas a menos que os líderes empresariais se preparem para esta mudança irreversível na demografia, de acordo com **Prata para Ouro: O Negócio do Envelhecimento**, um relatório publicado pelo *Milken Institute Center for the Future of Aging*

“O envelhecimento populacional em todo o mundo apresenta um grande desafio do século XXI”, explica Paul Irving, Presidente do Milken Institute Center for the Future of Aging, ilustre estudioso em residência na USC Davis School of Gerontology, e principal autor do relatório. Mas as notícias não são todas ruins. Na verdade, o envelhecimento da população pode representar a oportunidade de negócio mais convincente do mundo. Como “Prata para Ouro” revela, “os idosos representam um enorme e crescente recurso de capital humano e um mercado consumidor atraente para produtos e serviços inovadores.”

Prata para Ouro: O Negócio do Envelhecimento oferece avaliações profundas, com base em fatos: o crescente poder econômico dos idosos, o recurso subutilizado de trabalhadores maduros, os avanços que podem aumentar drasticamente os anos de vida, a saúde e a produtividade; e uma chamada para ação. Ele inclui dados e percepções de várias fontes e identifica oportunidades, inovações, estratégias de capital humano, e políticas e práticas futurísticas para enxergar o lado positivo do envelhecimento.

“Em um mundo dividido por políticas e divisões políticas, o manto de liderança está cada vez mais em falta com a comunidade empresarial”, conclui o relatório. “Os líderes corporativos podem falar e defender os interesses dos funcionários e clientes idosos, chamando seus colegas para a ação. É hora das empresas do século 21 enfrentarem os estereótipos que cobrem o mercado e as oportunidades de capital humano do envelhecimento da população. Elas devem abraçar a promessa e as possibilidades de um novo mundo maduro, alinhar políticas e práticas com os interesses de clientes e funcionários que estão mudando demograficamente, e se tornarem defensores da saúde pública e da segurança financeira.”

Prata para Ouro: O Negócio do Envelhecimento é acompanhado de **O Negócio do Envelhecimento – uma série de ensaio** que foi publicado em colaboração com a PBS Next Avenue e Forbes. As publicações estão disponíveis em www.milkeninstitute.org.

A missão do Milken Institute Center for the Future of Aging é melhorar as vidas e fortalecer as sociedades, promovendo um envelhecimento saudável, produtivo e com propósito.

Parte 8 – Moldando o novo Pacto Social

Em países ao redor do mundo, os pactos sociais para a segurança da aposentadoria desenvolvidos no século XX estão desmoronando. As pensões governamentais e os programas de segurança social enfrentam questões de financiamento e necessitam de reformas. Os planos de contribuição definida financiados pelos funcionários são agora o principal veículo para poupar no local de trabalho, mas precisam ampliar a cobertura para os trabalhadores de todos os tipos de emprego. Espera-se que os indivíduos poupem, invistam e financiem uma parte crescente de sua futura renda de aposentadoria, mas muitos estão mal equipados para aguentar esta responsabilidade adicional.

Megatendências como o aumento da longevidade, envelhecimento populacional, mudança demográfica, acordos de emprego não-tradicionais, avanços médicos, novas tecnologias e a globalização continuarão irrompendo de forma direta ou indireta num futuro previsível. Neste momento de enorme incerteza, como podemos aplicar as lições de experiência do pacto atual e moldar um novo Pacto Social que seja sustentável, resiliente e adaptável aos nossos tempos de mudança?

Quem são os parceiros no novo Pacto Social?

Os governos ocupam o palco principal orquestrando os sistemas de aposentadoria dos seus países e eles têm que continuar a desempenhar o importante papel de fornecer renda e assistência médica na aposentadoria. Eles estabelecem agendas políticas garantindo segurança para todos, especialmente os grupos de risco da população, em meio ao progresso social e econômico. Suas leis e regulamentos pavimentam o caminho para ofertas de produtos e serviços. Sua capacidade por meio dos impostos de financiar programas sociais e motivar os empregadores e os indivíduos através de incentivos fiscais os posiciona de forma única como capacitadores e influenciadores.

Os empregadores devem desempenhar um papel vital para ajudar os seus empregados a poupar e se preparar para a aposentadoria. A mudança dos planos de aposentadoria nas últimas décadas, de benefício definido para contribuição definida, ilustra a natureza mutável do Pacto Social. Os empregadores também podem fornecer programas de educação, bem-estar da saúde – e das finanças – e outros benefícios para o empregado, incluindo seguros e produtos financeiros.

Os indivíduos devem ter um papel proativo em “possuir” sua aposentadoria ao poupar, investir, e meticulosamente prepará-la. Para serem bem-sucedidos, devem se esforçar em sua educação financeira e se engajarem no planejamento da aposentadoria. Em meio a Megatendências que podem abalar empregos e a empregabilidade, os indivíduos devem estar preparados para mudanças no mercado de trabalho, mantendo suas habilidades em dia, permanecendo flexíveis e se preparando para serem autônomos, se necessário. Dado o rápido ritmo de avanços na tecnologia, também é importante adotar um espírito de aprendizado ao longo da vida para se manterem em dia.

Ao projetar o novo Pacto Social, a lista de parceiros sociais deve ser expandida com um alinhamento mais próximo e uma melhor coordenação entre os setores público, privado e sem fins lucrativos. Especificamente, as escolas e universidades, os think tanks e pesquisadores devem ser chamados como colaboradores que podem fornecer uma riqueza de percepções e ideias. Os provedores e profissionais de serviços financeiros oferecem produtos e serviços com acesso a recomendações personalizadas para ajudar as pessoas a navegarem através de um processo complexo de tomada de decisão e continuarão a desempenhar um papel importante no novo Pacto Social.

O setor de saúde pode ser o catalisador para o envelhecimento saudável. Instituições de caridade e organizações sem fins lucrativos também desempenham um papel vital em ajudar a preencher as lacunas para os indivíduos que têm maior risco de serem deixados para trás no preparo para a aposentadoria.

Quais são as características essenciais do novo Pacto Social?

A promessa de um novo Pacto Social traz a oportunidade de modernizar os sistemas de aposentadoria com inovações baseadas na economia comportamental, envelhecimento saudável e outros promotores e detratores da segurança da aposentadoria – ao aplicar os aprendizados da experiência. O novo Pacto Social deve ser flexível e adaptável para o nosso tempo, que está em constante mudança.

As características essenciais do novo Pacto Social são:

Benefícios sustentáveis da Seguridade Social

Programas do tipo da Seguridade Social funcionam como a principal – e garantida – fonte de renda de aposentadoria. Manter a sustentabilidade de longo prazo desses programas é um dos desafios de longo alcance enfrentados pelos governos hoje. Isto exige a possibilidade de reformas controversas e de *trade-offs*, tais como elevar os impostos, reduzir os benefícios ou aumentar a idade da aposentadoria (em meio à ausência de oportunidades de emprego para os trabalhadores mais velhos).

Todas as reformas propostas devem ser avaliadas com o maior dos cuidados, a fim de resolver as questões de financiamento de forma justa e equitativa, através das gerações e por níveis de necessidade, e de uma maneira que evite dificuldades financeiras entre os idosos no futuro. Seja qual for a reforma, os indivíduos serão inevitavelmente obrigados a ‘correr atrás do prejuízo’, com alguns sendo mais afetados do que outros. É indispensável que os indivíduos sejam avisados o quanto antes a respeito de qualquer mudança no benefício, de modo que possam ajustar seus planos e expectativas adequadamente.

Acesso universal a planos de poupança para a aposentadoria

Nas últimas décadas, planos de aposentadoria do local de trabalho foram bem sucedidos em fazer as pessoas pouparem habitualmente para sua aposentadoria. Entretanto, a muitos empregados não são oferecidos tais

benefícios por seus empregadores. A força de trabalho está evoluindo com a proliferação da economia 'gig', indicando que menos pessoas terão acesso a oportunidades deste tipo de poupança no futuro.

Um componente essencial do novo Pacto Social é o acesso universal aos planos de aposentadoria do local de trabalho para trabalhadores assalariados e acordos alternativos para terceirizados, freelancers, e autônomos. As pessoas que não estão na força de trabalho, devido à paternidade, cuidados com terceiros ou com outras responsabilidades, também devem ter a oportunidade de poupar através de outras fontes e/ou ter o valor de seu cuidado creditado como salário no cálculo de benefício da Seguridade Social. As instituições financeiras, as ONGs e as organizações comunitárias devem trabalhar em conjunto para desenvolver e promover produtos de longo prazo que incentivem e permitam as pessoas a poupar quando puderem. O novo Pacto Social também deve abordar as preocupações sobre os trabalhadores extremamente dependentes de benefícios governamentais como fonte de renda de aposentadoria, especialmente se reformas ou cortes estejam no horizonte.

Poupanças Automáticas e Outras Aplicações da Economia Comportamental

Com planos de contribuição definida se tornando mais comuns em todo o mundo, os esforços para construir coberturas e alcançar uma renda adequada envolveram a aplicação da economia comportamental, com a combinação da inscrição automática em um plano de aposentadoria do local de trabalho e com o aumento automático da contribuição dos trabalhadores para esses planos ao longo do tempo. Estes recursos fazem o ato de poupar ser mais fácil e conveniente.

Obviamente, um desafio é a complexidade do dia a dia. A maioria das pessoas não tem o luxo de conseguir começar a poupar logo que entram na força de trabalho e a poupar continuamente ao longo do curso completo de seus anos de trabalho. Muitos vão encontrar interrupções na carreira, voluntárias ou involuntárias, durante as quais serão incapazes de poupar. E haverá momentos em que eles não poderão se dar ao luxo de poupar de 10 a 20 por cento do seu salário. A maioria dos trabalhadores pode achar difícil conseguir poupar essa quantia sem uma "mão amiga". Incentivos fiscais para a poupança, juntamente com contribuições por parte dos empregadores, têm se provado eficaz no incentivo à poupança. Fundos e planos previdenciários, ambos comprovadamente populares entre os poupadores, trouxeram expertise profissional aos investimentos de aposentadoria dos trabalhadores.

O novo Pacto Social deve aproveitar o crescente conhecimento da economia comportamental para explorar o pleno potencial da natureza humana. A inovação de produtos com base nestes princípios pode ajudar a direcionar a poupança, o investimento e a tomada de decisões. Um exemplo em que a inovação é desesperadamente necessária é na facilitação do processo decisório quando um trabalhador está se aposentando, de forma a criar uma estratégia sólida e gerenciável para receber os benefícios da aposentadoria.

Soluções com garantia de renda vitalícia

Os indivíduos precisam de um plano para gerenciar suas economias de aposentadoria para durar por toda a vida. Além de seus benefícios da previdência pública e/ou benefícios da previdência tradicional de empregadores, se houver, eles devem desejar economizar o suficiente para criar um fluxo garantido de renda que sustente suas despesas na aposentadoria.

Com a mudança de planos de benefício definido patrocinados pelo empregador para planos de contribuição definida, uma enorme ênfase foi colocada em ajudar os trabalhadores a poupar, mas sem a devida atenção para ajudá-los a planejar e navegar no complexo processo de tomada de decisão sobre como devem receber suas economias na aposentadoria.

Um novo Pacto Social deve garantir que os indivíduos sejam educados sobre a necessidade crítica de planejar estrategicamente a maneira de gerenciar suas economias na aposentadoria, para evitar ficar sem dinheiro, e conhecer as opções disponíveis para ajudá-los a fazê-lo. O acesso ao aconselhamento profissional deve ser fácil e acessível. Governos, empregadores e outros envolvidos devem aumentar a conscientização e incentivar indivíduos a aproveitarem oportunidades para ter uma porção de suas economias da aposentadoria distribuídas na forma de uma renda garantida, como uma 'anuidade'. Dado o que está em jogo e a complexidade envolvida, os legisladores, a indústria de serviços financeiros, os empregadores e outros envolvidos devem trabalhar juntos para desenvolver e oferecer acesso a soluções de renda vitalícia.

Educação financeira

Devido à responsabilidade dos indivíduos de financiar uma parcela maior de sua renda de aposentadoria, a necessidade de planejamento se torna cada vez mais importante. Para que os indivíduos se tornem bons planejadores, é necessário que a educação financeira seja melhorada de forma significativa para que eles sejam capazes e tenham uma compreensão básica de questões financeiras. Isso permitirá que eles compreendam os produtos e serviços oferecidos a eles, façam as perguntas certas e tomem decisões com base em informações.

Como parte do novo Pacto Social, o governo, as instituições acadêmicas, a indústria de serviços financeiros e os empregadores devem estar empenhados em fornecer educação financeira para ajudar as pessoas a poupar, planejar e investir para suas aposentadorias. A educação deve ser de fácil acesso e com custos razoáveis.

A educação financeira deve fazer parte do currículo educacional, para que os jovens aprendam os fundamentos de orçamentos, investimentos e administração de suas economias – habilidades que podem atendê-los no resto de suas vidas. Nunca é cedo demais para começar; as crianças mais novas podem aprender sobre orçamento, poupança e o impacto de juros compostos. À medida que avançam através do sistema escolar, elas podem aprender sobre outros temas como inflação, produtos financeiros e diversificação de riscos. Os pais podem incentivá-las a economizar de modo que poupar se torne algo natural.

Ter uma educação financeira vai ajudar as pessoas na criação de uma estratégia de aposentadoria, que deve incluir um plano financeiro formal. Esse plano deve ser dinâmico para dar conta de uma variedade de cenários – o conhecido: as despesas diárias; o esperado: a volatilidade dos mercados financeiros que podem impactar a renda no futuro; e o inesperado: perda de emprego, doença, ou a quebra dos mercados.

Aprendizado por toda a vida, vidas de trabalho mais longas e a aposentadoria flexível

Para muitas pessoas, é matematicamente impossível financiar uma aposentadoria de 25 anos ou mais com base em uma carreira de trabalho de 40 anos. No novo Pacto Social, é necessário que as pessoas tenham a capacidade de estender as suas vidas de trabalho.

O aprendizado ao longo da vida é essencial para que os indivíduos mantenham suas habilidades de trabalho atualizadas e relevantes. Os indivíduos devem levar isso à frente por conta própria e os empregadores devem oferecer assistência para que o façam.

Muitos querem e precisam trabalhar por mais tempo por uma variedade de razões. No entanto, as propostas governamentais para aumentar a idade da aposentadoria (ou seja, elegibilidade para receber benefícios oficiais) levaram a debates acalorados em muitos países. Uma das preocupações é a falta de oportunidades de emprego disponíveis para os trabalhadores mais velhos e uma taxa de desemprego elevada entre eles enquanto esperam mais tempo para receber benefícios.

O novo Pacto Social cria um ambiente que permite que as pessoas permaneçam economicamente ativas por mais tempo e fornece os níveis apropriados de proteção quando eles não são mais capazes de trabalhar. Para muitos, a aposentadoria tornou-se um estágio ativo da vida onde as pessoas desejam permanecer socialmente conectadas, participar de suas comunidades, e muitas vezes trabalhar. Na verdade, a maioria dos trabalhadores vislumbra alguma forma de transição para a aposentadoria, que eles continuem trabalhando de alguma forma por toda ou por parte de sua aposentadoria, um resultado apoiado pela nossa pesquisa.

Os governos devem promover políticas que incentivem os empregadores a oferecer oportunidades aos trabalhadores mais velhos e facilitar sua transição para a aposentadoria. Os governos devem modernizar a Seguridade Social e outros benefícios para alinhar com este novo modelo de uma aposentadoria em fases, proporcionando aos indivíduos uma maior flexibilidade de adequar seus benefícios de acordo com suas necessidades. Ao fazê-lo, eles podem incentivar os indivíduos a trabalhar por mais tempo enquanto pagam benefícios para aqueles que não conseguem mais trabalhar devido a deficiência ou questões relacionadas à saúde.

Cuidados de saúde acessíveis

As pessoas têm o potencial de viver mais do que em qualquer outro momento na história. No entanto, o presente do aumento da longevidade não pode ser plenamente percebido, a menos que as pessoas estejam saudáveis o suficiente para apreciá-lo. Além dos aspectos financeiros da aposentadoria, o novo Pacto Social deve ser expandido para se concentrar em um envelhecimento saudável. O novo Pacto Social deve reconhecer o papel que uma boa saúde desempenha no equilíbrio de vida das pessoas, melhorando a produtividade, garantindo que elas possam permanecer economicamente ativas por mais tempo, e manter uma boa qualidade de vida durante seus anos de trabalho e aposentadoria.

Os governos desempenham um papel vital em patrocinar e/ou supervisionar os sistemas de saúde para garantir que eles sejam acessíveis para os indivíduos, estando eles trabalhando ou aposentados, e que os empregadores ofereçam benefícios aos seus empregados. Os governos também podem fornecer conscientização sobre os benefícios de uma alimentação saudável e exercícios, bem como incentivos para estilos de vida saudáveis (desde criar mais áreas verdes e ruas adaptadas para bicicletas até considerar impostos mais pesados sobre alimentos e atividades que não sejam saudáveis).

Os empregadores têm interesse em manter uma força de trabalho saudável e podem fazer grandes avanços gastando pouco ao introduzir opções saudáveis de alimentos, informação sobre gerenciamento de estresse e incentivando programas de exercício. O ambiente de trabalho

de hoje é mais complexo do que era há algumas décadas. O ritmo rápido, combinado com a capacidade de acessar e-mails 24 horas por dia, significa que as linhas entre trabalho e lazer estão se tornando turvas, uma situação que exige que os trabalhadores mantenham o equilíbrio da vida pessoal-profissional, evitem o esgotamento físico e mental, e protejam a saúde.

ONGs e outras organizações sem fins lucrativos podem aumentar a conscientização das mais recentes questões relacionadas com a saúde entre os outros parceiros sociais, identificando as desigualdades, incentivando as intervenções, quando necessário, e promovendo a vitalidade a longo prazo.

Uma visão positiva do envelhecimento

Os indivíduos mais velhos têm sabedoria e experiência para compartilhar com as gerações mais jovens. Infelizmente, sua capacidade de fazê-lo é muitas vezes prejudicada por visões estereotipadas, de pessoas idosas, envelhecimento e aposentadoria, retratadas na mídia e muito frequentemente como parte de nossas conversas diárias. Estes preconceitos negativos limitam a nossa capacidade de reconhecer as novas e animadoras possibilidades em todos os aspectos da vida cotidiana. E, especificamente, eles são uma barreira significativa para as pessoas idosas que querem e/ou precisam permanecer na força de trabalho por mais tempo para poupar e se preparar para uma aposentadoria segura.

Uma visão positiva do envelhecimento é primordial para o novo Pacto Social. Ela deve celebrar o valor dos indivíduos mais idosos e aproveitar ao máximo o presente de vidas mais longas e do 'tempo extra'.

Um mundo adequado às idades

Avanços na ciência, medicina, tecnologia e os princípios da inclusão já estão melhorando a vida das pessoas em termos de como e onde elas envelhecem. A maioria das pessoas prefere "envelhecer no mesmo lugar" em suas próprias casas e isso é cada vez mais possível com biometria, sensores, dispositivos de comunicação e até mesmo robôs. Fora de casa, as cidades, vilas, aldeias e comunidades também devem se adaptar. Os governos locais, empresas e desenvolvedores devem se juntar para promover e desenvolver a infraestrutura necessária para facilitar o envelhecimento saudável e ativo na comunidade. Comunidades vibrantes, projetadas para pessoas de todas as idades, podem promover vitalidade, saúde, produtividade e crescimento econômico.

O novo Pacto Social deve incorporar estes ideais favoráveis à idade. Os benefícios incluem promover vidas mais longas, mais saudáveis e comunidades mais fortes.

Conclusão

O panorama da aposentadoria está mudando. Em meio às Megatendências, a forma como as pessoas vivem, trabalham e se aposentam continuará a evoluir. Um novo Pacto Social deve abordar a necessidade de uma redistribuição da responsabilidade sobre a forma de como as pessoas financiam e se preparam para a sua aposentadoria, assegurando que as ferramentas, recursos e infraestrutura necessárias sejam fornecidas. É preciso honrar os princípios da sustentabilidade e da solidariedade, fornecendo redes de segurança adequadas que permitam às pessoas envelhecer com dignidade, evitar dificuldades financeiras na velhice e garantir que os vulneráveis não sejam deixados para trás. Alcançar o sucesso depende da construção de novas relações de

colaboração baseadas em objetivos comuns, benefícios e confiança. Na Aegon, reconhecemos que nenhum participante do Pacto tem a solução para o desafio ou as respostas para todas as perguntas. O debate é importante e esperamos que este relatório atue como início de conversa na busca de uma solução coletiva que será sustentável e justa.

Glossário

Plano 401(k)

Plano de contribuição definida disponível aos trabalhadores nos Estados Unidos. Plano de aposentadoria patrocinado pelo empregador que possibilita aos trabalhadores nos Estados Unidos fazer contribuições com imposto diferido do salário para o plano. Ver também plano de contribuição definida.

Inscrição automática

Característica de um plano de aposentadoria patrocinado pelo empregador no qual o empregador pode inscrever o empregado sem a autorização expressa do último. O empregador determina qual a porcentagem do salário anual ou mensal a ser contribuída ao plano. O empregado pode alterar essa porcentagem e pode escolher não se inscrever no plano.

Escalonamento automático

Característica de um plano em que a porcentagem de contribuição ao fundo previdenciário aumenta automaticamente com a porcentagem de fundos (de aposentadoria) economizados do salário. Esse tipo de plano normalmente usa uma taxa de escalonamento de contribuição padrão.

Doença grave

Uma doença que representa risco à vida.

Plano de benefício definido

Plano de pensão oferecido pelo empregador no qual a quantia de benefícios futuros que o empregado receberá é definida normalmente por uma fórmula baseada no histórico de salário, nos anos de serviço e na idade, ao invés de depender diretamente do retorno de investimentos individuais. “Final salary” e “career average” são exemplos de tipos de pensão com benefício definido.

Plano de contribuição definida

Um plano de aposentadoria no qual o empregador, o empregado ou ambos fazem contribuições regularmente. Os benefícios futuros estão ligados ao desempenho dos investimentos ao longo do tempo, em vez de a uma fórmula pré-determinada como ocorre nos planos de benefício definido. Conhecido também como “money-purchase pension plan”.

Educação financeira

A capacidade de entender áreas de finanças pessoais como: seguro, investimento, poupança, planejamento fiscal e aposentadoria. Também envolve conhecimento de conceitos financeiros como juros compostos, planejamento financeiro, o mecanismo do cartão de crédito, métodos vantajosos de poupança, direitos do consumidor, o valor do dinheiro no tempo, etc.

Aposentadoria flexível

Arranjo pelo qual os trabalhadores continuam a trabalhar com carga

de trabalho reduzida durante a aposentadoria, antes de pararem completamente. Algumas vezes chamado de “aposentadoria gradual”.

Seguro de proteção de renda, também conhecido como seguro invalidez

Uma apólice de seguro que paga benefícios aos segurados que estão incapacitados de trabalhar devido a doença ou acidente.

Seguro de vida

Seguro que paga uma quantia em dinheiro após a morte do segurado ou após um determinado período.

Contribuições do empregador ao plano de aposentadoria

Arranjo no qual as contribuições de um indivíduo para um plano de aposentadoria são “igualadas” por contribuições vindos do empregador ou do governo.

Megatendência

Uma megatendência é uma mudança significativa, de longo prazo, que impacta a forma que vivemos nossas vidas. Essas mudanças podem ter formas econômicas, sociais, financeiras e demográficas. Elas são caracterizadas pelo fato de serem dinâmicas e moldar o mundo no futuro.

Idade normal de aposentadoria

A idade na qual um indivíduo acumula plenos direitos sobre seus benefícios previdenciários. A idade específica varia de acordo com o país e algumas vezes dentro dos países dependendo do ano em que o indivíduo nasceu.

Teoria “Nudge”

Conceito da economia comportamental, teoria política e economia que argumenta que o reforço positivo e as sugestões indiretas influenciam o comportamento. Utiliza os insights da psicologia para ajudar a entender como os indivíduos tomam decisões econômicas. É empregado por fazedores de políticas para ajudar a encorajar as pessoas a poupar mais a longo prazo.

Seguridade social

No Brasil: conjunto de ações integradas que compõem uma rede de proteção social. Os componentes da seguridade são a assistência social, a saúde e o seguro social ou, como é mais conhecido, a previdência social. Neste relatório, utilizamos o termo Seguridade Social para nos referir a programas semelhantes existentes em outros países.

Plano de previdência corporativo

Fornece renda em substituição ao salário quando a pessoa não está mais trabalhando devido à aposentadoria - ver plano de benefício definido e plano de contribuição definida. Plano de previdência para a velhice administrado através do empregador.

Sobre os autores



Aegon Center for Longevity and Retirement

O Aegon Center for Longevity and Retirement (ACLR) funciona a partir de uma colaboração de especialistas reunidos pela Aegon com representação na Europa, nas Américas e na Ásia. A missão do ACLR é realizar pesquisas, conscientizar o público e fornecer insumos para um diálogo global em questões de tendências e oportunidades em relação à longevidade, envelhecimento populacional e segurança previdenciária.

aegon.com/thecenter

Sobre a Aegon

Os primórdios da Aegon já datam de mais de 170 anos - remontam à primeira metade do século XIX. Desde então, a Aegon se tornou uma empresa internacional com negócios em mais de 20 países nas Américas, Europa e Ásia. Atualmente, a Aegon é uma das organizações mais proeminentes mundialmente em serviços financeiros, fornecendo produtos como seguros de vida, aposentadorias e administração de ativos. O propósito da Aegon é ajudar as pessoas a viver uma vida de segurança financeira. Para mais informações, acesse:

aegon.com

Em 2010, a Aegon tornou-se um membro fundador da Coalizão Global sobre Envelhecimento, que busca conscientizar formuladores de políticas públicas e o público em geral acerca de questões relacionadas ao envelhecimento. Um dos grandes objetivos da coligação é promover uma transformação na forma como as pessoas pensam e falam sobre o envelhecimento, substituindo a retórica bem conhecida dos "problemas" por uma discussão mais positiva acerca das "possibilidades" e "oportunidades."

globalcoalitiononaging.com



Transamerica Center for Retirement Studies®

O Transamerica Center for Retirement Studies® (TCRS) é uma divisão do Transamerica Institute, uma fundação privada sem fins lucrativos. O TCRS dedica-se à realização de pesquisas e à conscientização do público norte-americano em relação às tendências, questões e oportunidades envolvendo a poupança, o planejamento e a conquista da segurança financeira na aposentadoria. O Transamerica Institute é financiado pelas contribuições da empresa de seguros de vida Transamerica Life Insurance Company e suas afiliadas e pode receber financiamento de terceiros não-afiliados. O TCRS e seus representantes não podem oferecer aconselhamento sobre ERISA, impostos, investimentos ou questões legais.

transamericacenter.org



Instituto de Longevidade Mongeral Aegon

Uma organização sem fins lucrativos com o propósito de abrir o caminho para que os brasileiros possam viver mais e melhor. Seus esforços se concentram nas esferas do trabalho, das cidades e da educação, através de iniciativas como o RETA, o Índice de Desenvolvimento Urbano para Longevidade e o conteúdo do portal do Instituto de Longevidade Mongeral Aegon.

institutomongeralaegon.org



Cicero Group

É uma empresa líder em consultoria que atende aos seus clientes nos setores de serviços financeiro e profissional. O Grupo Cicero é especialista no fornecimento de consultoria em políticas públicas integradas e comunicação, programas de liderança em pensamento global e pesquisa de mercado independente. A Cicero foi constituída em 2001 e opera agora com escritórios em Londres, Bruxelas e Dublin. A Cicero, líder de mercado em pesquisas sobre pensão e aposentadoria, projetou e realizou as pesquisas de mercado, analisou os resultados da pesquisa e contribuiu para a confecção do relatório.

cicero-group.com

Agradecimentos

Pamela Barboza	Wim Hekstra	Harold Overmars
Frits Bart	Wendel Hofman	Leandro Palmeira
Robin Boon	Paul Irving	Marcin Pawelec
Andrew Byrne	Herman Kapelle	Tom Perryman
Kent Callahan	Jaime Kirkpatrick	Kirti Rakvi
Neil Cameron	Loth Kroeger	Matt Rider
Steven Cameron	Alexander Kuipers	Andrew Roberts
Arkadiusz Chmurzynski	Hilde Laffeber	Lampros Romanos
Heidi Cho	Antonio Leitão	Fred Romijnsen
Catherine Collinson	Andrea Levy	Patti Rowey
Tom Cox	Annamaria Lusardi	Dick Schiethart
Frans de Beaufort	Gabri Luijer	Laura Scully
Jeanne de Cervens	Mike Mansfield	Mandeep Singh
Hector De La Torre	Esin Meker	Kate Smith
Marjolein Dekker	Olivia S. Mitchell	Renske Stoker
Sophie Dirkzwager-Kuijper	Takaoh Miyagawa	Nine Stut
Edit Drevenka	Helder Molina	Mark Till
Maarten Edixhoven	Nilton Molina	Javier Tormo
Leonilda Fortes	Michiel van der Most van Spijk	Angela Tweedie
Adrian Grace	Fernando Mota	Mark Twigg
Javier Garcia Alonso	Mark Mullin	Manel Vrijenhoek
John Hallal	Marcelle Noltenius	Marc van Weede
Anna Hallissey	Henrique Noya	Catherine Wang
Mariëlle Harsveldt	Esther Oostrom	Jurgen Warnecke
Corinne Heizenberg	Jay Orlandi	Alex Wynaendts

Notas e Referências

1. Lusardi, Annamaria and Olivia S. Mitchell (2014). 'The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence'. *Journal of Economic Literature*. 52(1): 5-44.
2. United Nations, *World Population Ageing: 1950-2050*, p.11
3. McKinsey, *Jobs lost, 'Jobs gained: Workforce transition in a time of automation'*, November 2017
4. *Previdência no Brasil: desajustes, poupança, produtividade e reforma*, Paulo Tafner, CINDES 2017 Vitória, Setembro de 2017.
5. *Boletim Estatístico da Previdência Social*, Fevereiro 2018.
6. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua / Indicadores para população de 14 anos ou mais de idade / Coordenação de Trabalho e Rendimento / IBGE - Março de 2018.*
7. *Previdência no Brasil: desajustes, poupança, produtividade e reforma / Paulo Tafner / CINDES 2017, Vitória - Setembro de 2017.*
8. *Trópicos utópicos: uma perspectiva brasileira da crise civilizatória / Eduardo Giannetti. – 1ª ed. – São Paulo: Companhia das Letras, 2016. ISBN 978-85-359-2742-9.*
9. Lusardi, Annamaria and Olivia S. Mitchell (2014). 'The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence'. *Journal of Economic Literature*. 52(1): 5-44.
10. WHO 2015
11. The question included a sixth option asking "I take my health seriously (e.g., have routine medical check-ups and do regular self-checks.)" This option was found to have a statistically insignificant correlation to the ARRI score and so has been excluded from the analysis.

Anexo 1 – Metodologia do ARRI

O ARRI 2018 baseia-se na amostragem de 14.400 trabalhadores e foi desenvolvido para avaliar as atitudes e comportamentos em relação ao planejamento para a aposentadoria. Seis perguntas de pesquisa (conhecidas como “variáveis preditoras”) foram utilizadas, três amplamente atitudinais e três amplamente comportamentais:

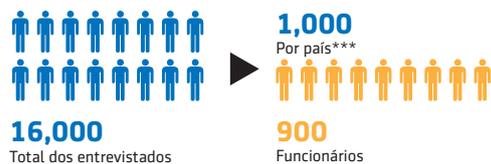
1. **Responsabilidade pessoal** pela renda na aposentadoria
2. **Nível de consciência em relação** à necessidade de planejamento para a aposentadoria
3. **Capacidade financeira/ compreensão** de assuntos financeiros relacionados aos planos de aposentadoria
4. **Planejamento para a aposentadoria** – nível de desenvolvimento dos planejamentos
5. **Preparo financeiro** para a aposentadoria
6. **Substituição de renda** nível de renda de substituição projetada

Acrescidas às perguntas, uma pergunta de variável dependente é feita com relação às abordagens de poupança, para as quais cinco tipos gerais de poupadores foram identificados: habitual, ocasional, passado, aspirante e não-poupador.

Para criar a pontuação do índice, as variáveis preditoras são correlacionadas à variável dependente de forma a obter a medida de influência (conhecida como o valor “R”). As pontuações médias das variáveis preditoras são computadas e cada pontuação média é multiplicada por seu valor “R”. Os resultados são somados e, em seguida, divididos pela soma de todas as correlações de forma a chegarmos à pontuação ARRI

Observação sobre o efeito de aumentar o número de países pesquisados a cada ano

A primeira Pesquisa Aegon de Preparo para Aposentadoria, publicada em 2012, baseou-se em pesquisas realizadas em nove países. Uma pesquisa separada foi realizada no Japão e originou um relatório publicado posteriormente, no mesmo ano. Assim, o estudo de 2012 é considerado um estudo de 10 países. Em 2013, dois novos países (Canadá e China) foram acrescentados, aumentando o universo para 12. Em 2014, outros três países (Brasil, Índia e Turquia) foram acrescentados, aumentando o universo para 15. Em 2015, a extensão da pesquisa foi mantida com 15 países, porém, com o acréscimo da Austrália e a remoção da Suécia. Em 2018, os países pesquisados foram os mesmos de 2017.



* Adicionado em 2013
** Adicionado em 2014
*** Na China 2.000 pessoas são entrevistadas no total
**** Adicionado em 2015

100
Pessoas totalmente aposentadas

Anexo 2 – Respostas das ‘Três Grandes’ perguntas de educação financeira

As respostas corretas estão destacadas em verde

 <p>Pergunta 1 – Suponha que você tenha \$100 em uma conta poupança e a taxa de juros foi de 2 por cento por ano. Depois de 5 anos, quanto você acha que teria na conta se deixasse o dinheiro render?</p>	<ul style="list-style-type: none"><input checked="" type="checkbox"/> Mais do que \$102<input type="checkbox"/> Exatamente \$102<input type="checkbox"/> Menos que \$102<input type="checkbox"/> Não sei<input type="checkbox"/> Me recuso a responder
 <p>Pergunta 2 – Imagine que a taxa de juros na sua conta poupança foi de 1 por cento ao ano e a inflação foi de 2 por cento ao ano. Depois de 1 ano, quanto você seria capaz de comprar com o dinheiro desta conta?</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Mais do que hoje<input type="checkbox"/> O mesmo que hoje<input checked="" type="checkbox"/> Menos do que hoje<input type="checkbox"/> Não sei<input type="checkbox"/> Me recuso a responder
 <p>Pergunta 3 – Você acha que a frase a seguir é verdadeira ou falsa? “Comprar uma ação de uma única empresa geralmente oferece um retorno mais seguro do que um fundo mútuo de ações.”</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Verdadeira<input checked="" type="checkbox"/> Falsa<input type="checkbox"/> Não sei<input type="checkbox"/> Me recuso a responder

Anexo 3 – Sistemas de Previdência e Saúde nos 15 países da pesquisa

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
<p>Holanda</p> 	<p>A idade de aposentadoria na Holanda aumenta para 68 em 2018.</p>	<p>Um plano de seguro compulsório financiado que se paga aos poucos.</p>	<p>São principalmente BDs, embora a popularidade dos esquemas de CD e híbridos (como planos CD Coletivos) esteja crescendo. Apesar de não serem obrigatórios, esquemas de aposentadorias abrangendo setores estipulam uma adesão compulsória. Mais de 90% dos empregados participam de algum esquema de pensão ocupacional.</p>	<p>Bancos e seguradoras normalmente oferecem aposentadorias privadas para complementar outras provisões. Os déficits podem ser compensados por uma anuidade e as contribuições podem ser deduzidas do imposto de renda.</p>	<p>O cuidado de longo prazo de doenças crônicas, inclusive custos de invalidez como cadeiras de rodas, é coberto pelo seguro obrigatório estatal.</p>	<p>Cuidado médico essencial e básico, desde consultas com clínico geral até internações curtas e consultas com especialistas são cobertos por seguro saúde privado obrigatório.</p>
<p>Alemanha</p> 	<p>A idade de aposentadoria é 65 anos e sete meses tanto para mulheres quanto para homens. Começando com 65 anos em 2012, a idade de aposentadoria está prevista para subir para 67 anos ao longo de um período de transição até 2029. O Ato de Aposentadoria (Flexirentengesetz), introduzido recentemente, tem como objetivo fornecer incentivos para trabalhar além da idade normal de aposentadoria.</p>	<p>Um sistema obrigatório em que se paga à medida que é remunerado, financiado por empregados, empregadores e subsídios governamentais. A taxa de contribuição é igualmente dividida entre empregador e empregado.</p>	<p>Os empregadores podem escolher entre aposentadoria direta de BD financiada por meio de acréscimos de reserva contabilística, modelos de seguros ou fundos de pensão. Em janeiro de 2018, a Lei Alemã de Previdência Ocupacionais (BSRG) foi promulgada, permitindo planos de ambição definidos: oferecendo metas definidas de aposentadoria, mas sem garantias. O objetivo é aumentar a cobertura da previdência ocupacional.</p>	<p>Há várias opções de previdência privada, inclusive um plano de anuidade vitalícia subsidiado pelo governo (Riester), ou um modelo mais flexível direcionado para autônomos e freelancers (Rürup).</p>	<p>O sistema de saúde alemão é financiado por um sistema de contribuição obrigatória que garante o cuidado gratuito à saúde para todos por meio de fundos de seguro saúde, pagos por uma porcentagem da renda dividida entre empregador e empregado.</p>	<p>Os arranjos de cuidado à saúde privados podem fornecer um serviço de saúde completo para aqueles que optam por prescindir do sistema público, ou uma cobertura <i>top-up</i> para aqueles que optam por permanecer no sistema público..</p>

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
Reino Unido 	<p>A idade de aposentadoria do Estado (SPA) irá se igualar para homens e mulheres em 65 anos de idade em Novembro de 2018. Aumentará, então, em etapas para 66 anos até 2020. A SPA aumentará novamente em etapas para 67 anos até 2028, e novamente para 68 entre 2037 e 2039.</p> <p>Não há uma idade de aposentadoria contratual no Reino Unido, mas as pessoas podem acessar suas previdências privadas a partir dos 55 anos. Elas podem sacar suas poupanças do plano CD em dinheiro, comprar uma anuidade, ou manter investido e sacar ao longo do tempo.</p>	<p>A previdência estatal se baseia nas contribuições nacionais (NI) de seguro. Para conseguir a aposentadoria integral, as pessoas devem ter contribuído ou ter crédito de NI por 35 anos.</p>	<p>Todos os empregadores devem inscrever os seus funcionários elegíveis automaticamente em fundos de previdência corporativos e pagar uma contribuição. Eles podem usar uma previdência ocupacional ou pessoal para isso. Esquemas de CD tendem a ser os veículos escolhidos pela maioria dos empregadores para cumprir as suas obrigações de inscrição automática. Os funcionários têm o direito de sair do esquema de previdência corporativa. Se eles optarem por isso, abrem mão do direito da contribuição do empregador.</p>	<p>Fundos pessoais podem ser usados por empregadores para cumprir suas funções de inscrição automática, conhecidos como previdências pessoais grupais. Eles são próprios para autônomos e podem ser usados por pessoas que não estão trabalhando. Fundos individuais de auto investimento dão ao indivíduo a liberdade de escolher e gerenciar os investimentos do fundo.</p>	<p>Cobertura universal é fornecida gratuitamente através do Serviço Nacional de Saúde (NHS). Esse serviço é financiado por impostos em geral.</p>	<p>Cerca de 10% da população tem seguro saúde privado voluntário adicional, fornecidos principalmente através dos empregadores.</p>
França 	<p>Atualmente, a idade de aposentadoria é 60 anos, mas subirá gradualmente para 62 anos. A idade na qual os empregados podem se aposentar com pensão integral aumentará gradualmente de 65 para 67.</p>	<p>As aposentadorias francesas são quase totalmente financiadas pelo Estado. Esse sistema público é do tipo "pay-as-you-go"..</p>	<p>A renda de aposentadoria privada é quase totalmente baseada em sistemas compulsórios em paralelo ao sistema social básico. O AGRIC (para executivos) e o ARRCO (para não executivos) se baseiam em acordos coletivos e oferecem planos de BD, mas o sistema está altamente fragmentado, com muitos grupos ocupacionais tendo o seu próprio esquema, levando o total para aproximadamente 40 regimes. .</p>	<p>Arranjos ocupacionais voluntários representam uma parcela muito pequena do mercado e operam predominantemente por meio de pacotes de seguro de vida ou são Planos de Poupança Corporativos (PERCO) de longo prazo.</p>	<p>A 'Carte Vitale' do paciente cobre o custo total de cuidados essenciais para doenças graves, e até 70-80% de outros tratamentos. Os pacientes apresentam a Carte Vitale e os pagamentos são processados diretamente para o médico.</p>	<p>Seguros de saúde privados complementares podem ser usados para completar a diferença não reembolsada pelo estado e são organizados, com frequência, por meio de uma sociedade mútua ou seguradora. A maioria dos franceses possui estes seguros.</p>

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
<p>Espanha</p> 	Atualmente a idade de aposentadoria é 65 anos, mas irá aumentar para 67 até 2027, com a idade legal para pré-aposentadoria passando de 61 para 63.	Um sistema de previdência com contribuição relacionada à renda, obrigatório para todos os empregados e autônomos, assim como uma previdência sujeita a critério de renda para aqueles que não contribuíram o suficiente.	Os planos BDs não são frequentes e são oferecido somente por empresas internacionais ou de maior porte. Ainda não são muito desenvolvidos, uma vez que os fundos públicos oferecem boa segurança.	Os fundos privados consistem, em geral, em fundos individuais e coletivos, divididos em arranjos associativos e corporativos. Os arranjos se beneficiam de subsídios fiscais por contribuição.	Todos os residentes na Espanha têm acesso ao sistema público de saúde, que é financiado pelas contribuições da Seguridade Social.	Para aqueles que não pagam Seguridade Social, alguns optam por planos de saúde privados para evitar longos períodos de espera. Isso também acontece com quem precisa de tratamentos longos.
<p>Polônia</p> 	A idade de aposentadoria é 65 para os homens e 60 para as mulheres após a revogação em 2016 de um aumento para 67 anos que vigorava há quatro anos..	A previdência pública é obrigatória para empregados e autônomos.	Os arranjos de previdência ocupacional (PPE) foram introduzidos em 1999, mas não são muito disseminados, com somente 2% da população coberta. O governo planeja implementar os novos planos de capitais do funcionário (PPK) a partir de 2019, co-financiados pelo empregador e empregado, com uma contribuição única de boas vindas e pagamentos adicionais anuais financiados pelo orçamento público.	Contas Individuais de Aposentadoria (IKE) e Conta de Garantia de Fundo Individual (IKZE) estão disponíveis como seguro de vida, fundo de investimento mútuo, conta de corretagem, conta bancária (especial) ou fundo de pensão voluntário (só IKZE).	Realizado por meio de um sistema de saúde público, que é gratuito para todos os cidadãos que tenham seguro de saúde.	O seguro de saúde privado é utilizado frequentemente para complementar o público e evitar os longos períodos de espera do sistema público de saúde.
<p>Hungria</p> 	Para os que nasceram em 1951, a idade de aposentadoria é 62. Desde 2010, os que nasceram a partir de 1952 terão a idade de aposentadoria aumentada para 65 até 2022.	Um sistema previdenciário público, de pilar único, obrigatório, de plano BD uniforme, em que se paga à medida em que se trabalha com uma aposentadoria pública relacionada aos rendimentos e combinada com uma aposentaoria mínima.	O segundo pilar obrigatório era um sistema de CD com contas de previdência individuais. Após uma breve suspensão dos pagamentos, quando tiveram que decidir entre permanecer no regime ou retomar a pensão pública do tipo 'pay-as-you-go', somente 3% permaneceram.	A Hungria diminuiu seus sistemas obrigatórios de fundos de pensão privados depois do impacto sofrido pela poupança para a aposentadoria, após a crise financeira global.	Com um sistema de saúde financiado pelos impostos, 100% da população tem cobertura de saúde universal, entretanto há lacunas no fornecimento de atendimento no país.	Muitas pessoas usam empresas privadas de seguro para obter atendimento de saúde adicional, que é considerado como uma opção melhor e mais confortável de tratamento. Fundo de Saúde: Indivíduos recebem benefícios fiscais em contribuições pessoais para o Fundo de saúde privado. Estes fundos podem ser usados para serviços relacionados à saúde, como medicamentos exames médicos, auxílio médico, etc.

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
Estados Unidos 	<p>A idade para benefício total é 66 anos para as pessoas que nasceram entre 1943-1954 e aumentará gradualmente até chegar a 67 para quem nasceu a partir de 1960. Benefícios de aposentadoria precoce estão disponíveis a partir dos 62 anos com uma redução do benefício total.</p>	<p>Seguridade Social, o sistema previdenciário do governo, é predominantemente financiado por impostos da Seguridade Social, pagos por empregadores e empregados, e opera como 'pay-as-you-go'. Fornece benefícios para aqueles que pagaram o sistema por no mínimo 10 anos.</p>	<p>Muitos trabalhadores têm acesso à planos de aposentadoria que são dominados por planos CD. O mais disseminado deles é o plano 401(k), que permite que funcionários e empregadores façam contribuições com imposto diferido de seus salários para o plano.</p>	<p>Além de contribuir para os planos corporativos autofinanciados como os 401(k), planos de poupança para a aposentadoria individuais com incentivos fiscais, como a Conta Individual de Aposentadoria (IRA), são amplamente estabelecidos.</p>	<p>Atendimento público de saúde para todos não está disponível. O governo financia dois tipos de plano de saúde, Medicare e Medicaid, projetados para idosos, pessoas com deficiências, pobres e jovens.</p>	<p>Muitos estadunidenses têm acesso a seguro saúde por meio dos empregadores, com custos compartilhados entre empregador e empregado. O seguro saúde também pode ser adquirido de maneira individual. As pessoas que não têm seguro recebem uma fatura após o tratamento.</p>
Canadá 	<p>A idade de aposentadoria integral para os benefícios de aposentadoria do estado é 65 anos, com a possibilidade de receber benefícios mais tarde aos 70 anos com um aumento dos benefícios pagos.</p>	<p>Um sistema de previdência pública de dois níveis, composto por uma previdência fixa do programa Old Age Security, baseado em anos de residência e financiado por receitas fiscais; e o Canada Pension Plan, um programa relacionado aos rendimentos para o qual contribuições são pagas por empregadores e empregados.</p>	<p>Uma combinação de DB, CD e planos híbridos é oferecida aos empregados. Empregadores e empregados (ou apenas empregadores) contribuem para o plano. Em algumas vezes, empregadores igualam as contribuições dos empregados em planos CD. Alguns planos cobrem todos os funcionários de um negócio e alguns são voluntários.</p>	<p>Indivíduos podem contribuir para um Plano Registrado de Poupança da Aposentadoria voluntário ou uma Conta de Poupança livre de Impostos e receber vantagens fiscais.</p>	<p>Sistema de saúde público que é em grande parte gratuito, mas não cobre medicamentos, homecare ou cuidados a longo prazo e odontologia.</p>	<p>A maioria dos canadenses tem seguro de saúde privado complementar, muitas vezes através do empregador, que engloba serviços não cobertos pelo sistema público.</p>
China 	<p>Atualmente a idade de aposentadoria é de 60 anos para os homens, 55 para trabalhadoras administrativas e 50 para operárias, mas há planos de aumentar essa idade.</p>	<p>Nas áreas urbanas, os trabalhadores se dividem entre regime de pagamento do tipo 'pay-as-you-go'. (pago pelos empregadores) e contas individuais financiadas. A participação rural é voluntária e os benefícios são bem menos generosos.</p>	<p>Formada em 2004, a Enterprise Annuities oferece planos ocupacionais voluntários que são contas de contribuição definida totalmente financiadas e estabelecidas como "trust". Há isenção de impostos para empregadores, mas não para empregados.</p>	<p>Ainda em desenvolvimento. Consiste em poupança privada voluntária que poderia evoluir para incluir IRAs.</p>	<p>Trabalhadores e empregadores devem realizar pagamentos ao regime de seguro médico básico, que combina uma conta individual com fundos conjuntos. O nível de captação é muito mais alto junto a cidadãos urbanos do que rurais.</p>	<p>Com cobertura limitada para tratamento ambulatorial, medicamentos e tratamentos fora das listas aprovadas pelo governo, aqueles que precisam desses serviços muitas vezes têm que adquirir seguro de saúde privado adicional.</p>

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
<p>Japão</p> 	<p>A idade para a benefício parcial do estado é 62 anos para homens e 60 para mulheres, e irá aumentar para o benefício integral para 65 anos até 2025 para homens e até 2030 para mulheres, já que o país está lidando com um envelhecimento crescente da população.</p>	<p>Consiste em contribuições obrigatórias ao Sistema Nacional de Previdência de taxa fixa, e previdência relacionada ao emprego para empregados dos setores público e privado. Ambos estão no sistema 'pay-as-you-go', financiados não somente pelas contribuições dos participantes (juntamente com as dos empregadores para as previdências do trabalho), mas também por receitas fiscais.</p>	<p>Aposentadorias ocupacionais existem nos formatos BD e CD, normalmente com planos de contribuição somente do patrocinador.</p>	<p>Quase todos os japoneses em idade ativa podem se afiliar a planos de aposentadoria individuais do tipo CD (parecidos com o IRA) exceto os que já participam de um plano CD corporativo, o que não permite que participantes façam parte de planos CD individuais.</p>	<p>A participação no seguro saúde é obrigatória. Empregados e suas famílias participam de sociedades ou associações de planos de saúde privados, onde os participantes pagam um prêmio com base no nível de renda e os empregadores pagam a mesma quantia. Os participantes podem ter a opção de ficar na sociedade ou na associação por alguns anos após a sua aposentadoria. Os que não são funcionários ou da família costumam participar da associação de seguro saúde organizada pelo município ou estado. O segurado paga até 30% dos custos com serviços de saúde e a associação ou sociedade paga o restante.</p>	<p>As seguradoras fornecem produtos de seguro de saúde individual. Além disso, há também serviços como ortodontia e tratamentos de lesões decorrentes de acidentes de trânsito (cobertas por seguro de automóveis).</p>
<p>Índia</p> 	<p>A idade de aposentadoria fica entre 56-50 anos, mas varia nos estados para funcionários do governo.</p>	<p>Uma limitada rede de cobertura social para os idosos pobres; dois regimes de previdência para funcionários públicos (um regime BD legado e um CD mais novo, com dois níveis baseado em contribuições voluntárias/obrigatórias); mais gratificação à aposentadoria para empregados do setor privado/público com mais de cinco anos de estabilidade.</p>	<p>Esse é um regime de previdência obrigatório para o setor privado que opera por meio de três grandes regimes. Um é um regime de seguro de vida, outro é um plano BD para o qual o empregador e o governo contribuem, e o terceiro é um regime CD para o qual empregadores e empregados contribuem.</p>	<p>Ainda em estado inicial, formado por fundos de pensão/anuidades oferecidos por seguradoras de vida, planos de previdência de fundo mútuo e o sistema Nacional de Pensão (NPS), para empregados que não trabalham para o governo - o último passou a existir em 2004.</p>	<p>Há grande disparidade na qualidade dos serviços de saúde pública oferecidos às áreas urbana e rural. A implementação em 2015 de um sistema de saúde universal foi adiada devido a limitações orçamentárias.</p>	<p>Há grande disparidade na qualidade dos serviços de saúde pública oferecidos às áreas urbana e rural. A implementação em 2015 de um sistema de saúde universal foi adiada devido a limitações orçamentárias. Responsável pela maioria da assistência em saúde na Índia. A maior parte dos gastos em saúde são pagos do próprio bolso e não por meio de seguro. Os regimes de seguro de saúde privados não cobrem o custo de consultas nem de medicamentos, somente hospitalização e despesas associadas.</p>

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
Brasil 	<p>Não há uma idade mínima de aposentadoria. Na média, os cidadãos trabalham até os 54 anos. Mesmo com o progresso feito em 2017 no Congresso referente à Proposta da Reforma Previdenciária, atualmente o debate está suspenso. A proposta original de reforma define uma idade mínima de aposentadoria de 65 anos.</p>	<p>O Sistema Geral de Seguridade Social é um regime obrigatório do tipo “pay-as-you-go” e cobre os trabalhadores do setor privado e os autônomos. Os benefícios estão sujeitos a um limite máximo de salário de contribuição.</p> <p>O sistema para os Funcionários Públicos, reformado em 2011, tornou indisponíveis para os novos participantes os antigos planos de BD que garantiam até 100% do salário final e limitou o valor da aposentadoria ao limite máximo do Sistema Geral. Como substituição, passou a oferecer um plano de CD complementar para aqueles que ganham mais do que esse limite.</p>	<p>Algumas empresas oferecem fundos de pensão complementar, que são acessíveis aos funcionários e permitem equivalência entre a contribuição do empregador e do empregado.</p> <p>Planos corporativos de aposentadoria aberta também são oferecidos por algumas empresas a seus funcionários.</p>	<p>Há um jovem e crescente mercado de planos de aposentadoria oferecidos pelas companhias de seguros e previdência. Esta oferta inclui planos com incentivos fiscais, sem garantias de taxas de juros, e são acessíveis para qualquer indivíduo. Como os planos ocupacionais não são suficientemente desenvolvidos no país, este mercado é formado por planos individuais, que representam aproximadamente 87% da arrecadação total do mercado.</p>	<p>O sistema de saúde é público, gratuito e universal, embora relativamente ineficiente devido a problemas de administração e limites de orçamento. Por outro lado, alguns centros de excelência existem.</p>	<p>Planos de saúde privados são oferecidos por empresas de seguros de saúde, principalmente por meio de planos corporativos e individuais. Planos corporativos são acessíveis somente aos trabalhadores (e suas famílias) a partir de uma determinada empresa e não são amplamente oferecidos. Planos individuais de baixo tíquete são mais comuns. Planos de prêmios mais elevados – e melhores coberturas – são raros e não estão consistentemente disponíveis.</p>

País	Idade de Aposentadoria	Previdência			Saúde	
		Estatal	Ocupacional	Individual	Estatal	Individual
<p>Turquia</p> 	<p>A atual idade é 58 anos para as mulheres e 60 para os homens. O projeto de reforma aumentará gradualmente essa idade para 65 anos para mulheres e homens.</p>	<p>O sistema de pensão do governo coleta contribuições compulsórias de empregadores e empregados. O tamanho da pensão é determinado pela quantia contribuída.</p>	<p>Não há modelo de pensão ocupacional atualmente.</p>	<p>A partir de janeiro de 2017, todos os empregados abaixo de 45 anos foram automaticamente incluídos em um plano de pensão privado pelo empregador. Os pagamentos são deduzidos do salário do empregado e são pagos pelo empregador em nome do empregado. Os empregados receberão um subsídio do governo em conta.</p>	<p>Há assistência universal à saúde pelo sistema universal de seguro de saúde. Todos os residentes registrados podem receber tratamento médico gratuito nos hospitais contratados. Os pacientes devem cobrir parcialmente os custos de alguns medicamentos e serviços ambulatoriais.</p>	<p>O mercado privado de seguros de saúde é bem desenvolvido. Muitas pessoas pagam prêmios a empresas privadas, além das contribuições regulares aos sistemas governamentais, para obter um serviço de saúde de melhor qualidade.</p>
<p>Australia</p> 	<p>É de 65 anos atualmente, tendo subido para 65½ em julho de 2017 e, depois, gradualmente para 67 em julho de 2023. O governo propôs aumentar essa idade para 70 até 2035.</p>	<p>Caracteriza-se por uma aposentadoria por idade, sujeita a critério de renda, não contributiva, financiada pelos impostos, que fornece benefícios básicos.</p>	<p>Isso forma a espinha dorsal do sistema australiano e é composto por contas de previdência individuais, financiadas por fundos corporativos (superannuation funds). É um sistema de CD e os empregadores precisam contribuir com 9,5% do salário.</p>	<p>Envolve indivíduos que contribuem para seus fundos corporativos (superannuation) ou para contas de poupança para a aposentadoria (RSAs), que são regimes de previdência de baixo custo, oferecidos por instituições que aceitam depósitos ou seguradoras de vida.</p>	<p>Um regime de seguro de saúde público nacional que fornece cobertura automática universal de saúde. Co-participações dependem da decisão de cada médico.</p>	<p>O seguro de saúde voluntário privado tem um papel misto entre complementar e suplementar. As políticas são incentivadas por meios de incentivos fiscais. Em 2014, um pouco mais da metade da população possuía cobertura privada de seguro de saúde.</p>

Anexo 4 –

Comparações entre países

P - Quais das seguintes tendências globais estão afetando os seus planos para a aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Mudanças demográficas	14%	8%	15%	9%	8%	15%	22%	24%	12%	12%	17%	12%	22%	6%	23%	11%
Aumento da expectativa de vida	27%	25%	31%	24%	29%	30%	29%	23%	25%	25%	30%	31%	33%	25%	20%	25%
Volatilidade nos mercados financeiros	24%	21%	27%	17%	12%	21%	24%	15%	22%	25%	32%	21%	37%	22%	37%	23%
Ambiente prolongado de taxas de juro baixas	20%	24%	29%	22%	11%	16%	16%	16%	14%	18%	24%	24%	32%	12%	14%	22%
Novas tecnologias e transformação digital	12%	8%	9%	8%	8%	7%	14%	15%	11%	11%	17%	9%	29%	10%	15%	12%
Mudanças nos mercados de trabalho	21%	16%	19%	8%	10%	28%	29%	26%	14%	16%	30%	15%	21%	32%	23%	14%
Redução dos benefícios da previdência pública	38%	26%	48%	24%	37%	49%	37%	53%	26%	30%	37%	48%	35%	54%	43%	27%
Terrorismo	11%	8%	19%	8%	8%	6%	9%	11%	8%	9%	8%	7%	16%	6%	34%	13%
Problemas de segurança cibernética	9%	5%	7%	6%	6%	5%	6%	6%	11%	8%	15%	9%	23%	6%	13%	7%
Mudanças climáticas	12%	10%	14%	6%	8%	7%	9%	15%	9%	12%	15%	13%	25%	6%	13%	12%
Globalização	12%	8%	14%	7%	10%	12%	9%	12%	7%	9%	13%	6%	29%	11%	16%	9%
Urbanização	8%	4%	4%	4%	4%	3%	5%	4%	6%	5%	15%	5%	23%	6%	19%	8%
Instabilidade política internacional	19%	12%	22%	10%	11%	26%	27%	25%	11%	14%	15%	21%	20%	22%	32%	17%
Nenhuma das opções acima	14%	17%	15%	28%	19%	12%	10%	4%	27%	23%	10%	8%	8%	9%	5%	23%
Não sei	10%	19%	9%	13%	13%	9%	13%	12%	9%	11%	5%	15%	3%	5%	5%	12%

P - Com o custo da previdência social se tornando uma preocupação cada vez maior, com as pessoas vivendo mais, quais das medidas abaixo, se alguma, você acha que o governo deveria tomar?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
O governo deveria reduzir o custo geral da previdência social reduzindo o valor dos pagamentos individuais de pensão, sem ter que aumentar os impostos	16%	13%	22%	9%	12%	13%	16%	11%	15%	11%	18%	13%	N/A	26%	27%	12%
O governo deveria aumentar o financiamento disponível para a previdência social através do aumento de impostos, sem ter que reduzir o valor dos pagamentos individuais	34%	22%	33%	39%	26%	47%	35%	41%	30%	26%	54%	27%	N/A	19%	25%	29%
O governo deveria adotar uma abordagem equilibrada com algumas reduções em pagamentos individuais e alguns aumentos de impostos	26%	26%	21%	30%	24%	21%	23%	20%	25%	29%	23%	34%	N/A	26%	28%	33%
O governo não deveria fazer nada. A previdência social terá custo perfeitamente acessível no futuro	7%	14%	8%	6%	7%	3%	5%	4%	9%	8%	1%	5%	N/A	14%	9%	7%
Não sei	18%	25%	17%	17%	32%	15%	21%	24%	21%	26%	5%	21%	N/A	16%	11%	19%

NA - Pergunta não foi feita

P - Quais das seguintes opções o seu atual empregador oferece a você?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Salário básico	79%	73%	79%	82%	78%	80%	87%	87%	79%	77%	85%	69%	84%	87%	60%	80%
Pagamento de horas extras e bonificações	54%	52%	51%	45%	46%	55%	60%	53%	52%	49%	68%	55%	58%	56%	49%	40%
Férias/licença remuneradas	77%	82%	90%	82%	84%	86%	89%	83%	70%	74%	73%	68%	60%	87%	70%	68%
Horário de trabalho flexível	49%	59%	56%	55%	44%	46%	42%	45%	59%	55%	42%	22%	60%	54%	45%	58%
Oportunidades de progresso na carreira	51%	50%	47%	51%	46%	44%	49%	38%	52%	48%	66%	35%	65%	58%	47%	47%
Localização conveniente do trabalho	67%	61%	72%	72%	53%	60%	72%	60%	73%	72%	76%	52%	62%	71%	61%	71%
Seguro de vida	40%	16%	16%	31%	48%	30%	65%	24%	54%	50%	53%	23%	59%	49%	41%	21%
Plano de saúde	57%	46%	61%	20%	72%	42%	79%	46%	70%	62%	76%	38%	70%	64%	65%	20%
Plano de aposentadoria com contribuições do empregador	43%	54%	42%	68%	32%	23%	22%	20%	57%	47%	57%	23%	64%	43%	38%	42%
Plano de aposentadoria sem contribuições do empregador	27%	25%	26%	26%	18%	16%	18%	14%	29%	21%	41%	18%	46%	30%	35%	21%
Plano de compra de ações	21%	13%	22%	22%	21%	14%	12%	10%	25%	16%	32%	18%	38%	19%	31%	16%
Acesso a bom fornecimento de formação	47%	52%	51%	50%	46%	48%	40%	34%	46%	44%	61%	20%	64%	45%	38%	47%
Possibilidade de trabalhar após a idade normal de aposentadoria	47%	36%	41%	57%	40%	30%	48%	44%	66%	61%	39%	34%	49%	54%	51%	57%
Aposentadoria gradual ou outros programas oferecidos pelo empregador para a transição para a aposentadoria	29%	29%	36%	26%	24%	25%	28%	19%	28%	23%	41%	17%	46%	28%	27%	22%
LÍQUIDO: Plano de aposentadoria com/sem contribuição do empregador	51%	61%	51%	75%	39%	28%	30%	26%	66%	54%	66%	28%	76%	53%	51%	49%

Pontuações do índice ARRI por país

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
LÍQUIDO: Índice Baixo	51%	56%	46%	51%	62%	65%	61%	62%	40%	50%	36%	77%	24%	38%	57%	50%
LÍQUIDO: Índice Médio	30%	28%	33%	26%	25%	26%	27%	28%	28%	28%	41%	19%	36%	33%	31%	29%
LÍQUIDO: Índice Alto	19%	16%	20%	23%	13%	9%	12%	10%	32%	22%	23%	4%	40%	29%	12%	21%
MÉDIA	5.95	5.66	6.13	6.01	5.42	5.13	5.46	5.33	6.53	6.04	6.65	4.75	7.34	6.61	5.53	5.93

P - Em que medida você se sente pessoalmente responsável por garantir que terá renda suficiente na aposentadoria?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Não me sinto nada responsável1	3%	3%	3%	1%	6%	5%	2%	6%	1%	1%	1%	2%	1%	3%	2%	2%
2	4%	5%	4%	2%	7%	8%	5%	8%	2%	2%	2%	3%	3%	3%	6%	2%
3	21%	28%	23%	17%	29%	28%	23%	29%	10%	14%	18%	25%	11%	16%	25%	17%
4	33%	38%	31%	32%	30%	31%	32%	26%	25%	29%	50%	32%	31%	24%	28%	31%
Me sinto muito responsável5	40%	26%	39%	48%	28%	28%	37%	32%	60%	53%	30%	39%	54%	54%	39%	48%
MÉDIA	4.04	3.80	3.98	4.24	3.65	3.69	3.97	3.70	4.41	4.31	4.06	4.04	4.32	4.24	3.95	4.21

P - Como você classificaria o seu nível de consciência da necessidade de planejar financeiramente para a sua aposentadoria?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Me sinto muito sem consciência1	3%	3%	1%	3%	5%	7%	2%	6%	2%	3%	0%	2%	1%	2%	4%	3%
2	6%	9%	3%	7%	7%	12%	6%	13%	4%	4%	2%	7%	3%	3%	10%	7%
3	24%	29%	16%	23%	22%	36%	26%	42%	18%	21%	20%	29%	14%	16%	34%	20%
4	33%	34%	32%	34%	30%	33%	36%	27%	29%	34%	41%	34%	34%	26%	33%	32%
Me sinto muito consciente5	34%	25%	48%	33%	37%	13%	31%	12%	47%	38%	37%	28%	48%	54%	19%	37%
MÉDIA	3.89	3.69	4.21	3.86	3.88	3.33	3.87	3.28	4.15	4.01	4.11	3.80	4.26	4.27	3.54	3.93

* Pergunta pertencente ao ARRI

P - Qual a sua capacidade de compreender questões financeiras quando se trata de planejar para a sua aposentadoria?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Me sinto muito incapaz ¹	3%	7%	3%	3%	3%	4%	2%	2%	3%	4%	1%	10%	1%	2%	4%	4%
2	8%	14%	7%	9%	9%	12%	7%	6%	7%	6%	3%	22%	2%	4%	9%	8%
3	27%	33%	28%	30%	32%	33%	29%	25%	22%	27%	24%	40%	17%	17%	27%	27%
4	34%	27%	36%	33%	29%	34%	35%	36%	32%	36%	46%	20%	38%	34%	34%	35%
Me sinto muito capaz ⁵	27%	18%	27%	25%	27%	17%	27%	31%	37%	27%	26%	7%	41%	43%	25%	27%
MÉDIA	3.74	3.35	3.76	3.68	3.66	3.46	3.77	3.88	3.92	3.75	3.94	2.92	4.17	4.13	3.69	3.74

* Pergunta pertencente ao ARRI

P - Pensando no seu próprio processo pessoal de planeamento para a aposentadoria, como você classificaria o nível de desenvolvimento atual dos seus planos para a aposentadoria?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Não tenho um plano de aposentadoria ¹	12%	11%	13%	10%	19%	20%	16%	10%	10%	13%	5%	18%	3%	8%	15%	15%
2	14%	14%	13%	15%	15%	16%	17%	13%	13%	14%	10%	23%	5%	10%	17%	14%
3	31%	36%	33%	29%	33%	32%	34%	39%	26%	29%	33%	37%	22%	28%	28%	30%
4	28%	28%	28%	27%	23%	23%	22%	26%	29%	28%	36%	17%	37%	30%	26%	26%
Meus planos são muito bem desenvolvidos ⁵	15%	11%	13%	19%	10%	9%	11%	13%	23%	16%	17%	4%	32%	24%	15%	15%
MÉDIA	3.21	3.12	3.14	3.29	2.90	2.84	2.94	3.18	3.43	3.19	3.51	2.66	3.89	3.52	3.10	3.12

* Pergunta pertencente ao ARRI

P - Pensando em quanto você está economizando para financiar sua aposentadoria, você está poupando o suficiente?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Estou muito despreparado. Quase não poupo para a aposentadoria ¹	18%	15%	16%	17%	23%	25%	24%	28%	16%	19%	6%	27%	4%	18%	23%	19%
2	18%	18%	17%	15%	19%	19%	22%	21%	14%	16%	15%	28%	8%	17%	21%	15%
3	29%	30%	32%	30%	29%	30%	28%	32%	24%	29%	34%	29%	22%	26%	26%	29%
4	22%	23%	22%	20%	19%	19%	19%	14%	26%	25%	29%	12%	34%	21%	19%	23%
Estou muito preparado. Já estou poupando o suficiente ⁵	13%	13%	14%	17%	10%	7%	7%	5%	19%	12%	17%	4%	31%	18%	11%	13%
MÉDIA	2.96	3.01	3.00	3.05	2.73	2.64	2.63	2.47	3.18	2.96	3.36	2.38	3.79	3.05	2.75	2.97

* Pergunta pertencente ao ARRI

P - Como proporção de sua renda atual, de que renda anual bruta você espera precisar na aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Menos de 40% do que eu ganho atualmente	12%	8%	6%	17%	12%	16%	5%	5%	13%	14%	5%	17%	17%	10%	24%	16%
Cerca de 40 - 59% do que eu ganho atualmente	24%	16%	14%	32%	18%	19%	11%	11%	25%	26%	30%	26%	44%	17%	28%	31%
Cerca de 60 - 79% do que eu ganho atualmente	34%	42%	43%	32%	37%	28%	35%	29%	36%	35%	37%	34%	27%	25%	29%	31%
Cerca de 80 - 100% do que eu ganho atualmente	23%	30%	32%	13%	27%	31%	38%	36%	18%	18%	23%	15%	9%	34%	14%	14%
Mais de 100% do que eu ganho atualmente	7%	5%	7%	5%	7%	6%	10%	19%	7%	6%	5%	7%	4%	14%	4%	8%
MÉDIA	68.15	71.58	74.00	61.21	69.49	68.24	77.22	80.47	66.09	65.29	68.66	63.87	57.96	75.29	59.11	63.22

P - Você acha que alcançará esta renda?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Não sei se estou no caminho para alcançar minha renda de aposentadoria	33%	35%	25%	39%	41%	33%	43%	37%	33%	38%	19%	53%	18%	28%	34%	37%
Não, estou no caminho para alcançar cerca de um quarto (25%) de minha renda de aposentadoria	12%	9%	11%	14%	11%	11%	12%	10%	11%	12%	14%	12%	16%	9%	15%	14%
Não, estou no caminho para alcançar cerca de metade de minha renda de aposentadoria	17%	14%	22%	14%	17%	19%	19%	17%	13%	13%	21%	17%	20%	15%	18%	15%
Não, estou no caminho para alcançar cerca de três quartos (75%) de minha renda de aposentadoria	13%	15%	17%	9%	13%	16%	11%	13%	12%	8%	15%	10%	13%	14%	14%	10%
Sim, estou no caminho para alcançar minha renda de aposentadoria	25%	27%	25%	25%	19%	21%	15%	23%	32%	29%	32%	9%	33%	33%	19%	24%
MÉDIA	68.78	73.37	68.69	68.17	66.93	67.43	63.11	69.31	74.26	71.42	69.73	58.14	68.97	74.73	64.27	67.38

* Pergunta pertencente ao ARRI

P - Qual das opções seguintes explica melhor a sua abordagem com relação a poupar para a aposentadoria?*

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Sempre me certifico de estar poupando para a aposentadoria	39%	34%	42%	45%	33%	27%	21%	31%	55%	47%	48%	29%	55%	39%	29%	38%
Só poupo para a aposentadoria ocasionalmente, de tempos em tempos	24%	22%	25%	21%	27%	27%	26%	20%	17%	21%	22%	31%	26%	24%	29%	22%
Não estou poupando para a aposentadoria agora, mas já o fiz no passado	12%	14%	12%	13%	8%	15%	12%	13%	10%	13%	12%	10%	9%	12%	12%	13%
Não estou poupando para a aposentadoria, mas tenho intenção de fazê-lo	19%	17%	11%	16%	25%	22%	31%	28%	12%	15%	15%	24%	9%	21%	26%	21%
Nunca poupei para a aposentadoria e nem pretendo	6%	14%	10%	5%	8%	9%	9%	9%	6%	4%	2%	6%	1%	4%	4%	6%
MÉDIA	3.70	3.45	3.78	3.85	3.52	3.39	3.19	3.36	4.03	3.93	4.00	3.53	4.26	3.74	3.52	3.65

* Pergunta pertencente ao ARRI

P - Quais das palavras seguintes, se alguma, você associa mais a aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Liberdade	39%	45%	37%	43%	34%	32%	22%	35%	44%	46%	48%	37%	42%	41%	30%	39%
Oportunidade	17%	25%	31%	24%	9%	14%	15%	23%	21%	18%	9%	7%	20%	20%	13%	20%
Lazer	44%	58%	56%	44%	38%	32%	49%	51%	46%	47%	55%	11%	34%	45%	45%	47%
Empolgação	8%	3%	2%	10%	3%	9%	3%	3%	17%	11%	11%	2%	23%	8%	8%	11%
Pobreza	11%	7%	21%	9%	16%	11%	22%	22%	6%	11%	3%	18%	3%	6%	15%	8%
Insegurança	15%	16%	16%	12%	9%	15%	24%	35%	7%	10%	10%	35%	14%	19%	9%	9%
Solidão	14%	8%	11%	17%	17%	13%	16%	10%	11%	12%	18%	15%	19%	9%	21%	13%
Saúde ruim	19%	5%	17%	12%	16%	12%	46%	19%	8%	10%	25%	15%	17%	19%	40%	12%
Dependente de outros	13%	8%	15%	9%	19%	15%	20%	18%	10%	10%	10%	5%	19%	19%	12%	13%
Cansado	10%	5%	5%	7%	13%	13%	14%	14%	7%	7%	6%	5%	9%	16%	18%	8%
Distante	10%	19%	10%	8%	25%	15%	1%	5%	9%	9%	7%	10%	6%	6%	13%	10%
Tédio	12%	8%	8%	16%	9%	9%	11%	7%	12%	10%	15%	20%	14%	7%	19%	12%
Prazer	30%	32%	21%	34%	24%	37%	14%	11%	47%	41%	38%	20%	37%	26%	26%	40%
Nenhuma das acima	2%	2%	3%	2%	3%	2%	1%	2%	3%	3%	1%	5%	1%	2%	1%	3%
Não sei	2%	2%	2%	2%	3%	2%	1%	1%	2%	3%	0%	3%	1%	2%	1%	3%
SALDO: Positivo	68%	77%	70%	70%	55%	62%	59%	62%	78%	75%	79%	49%	74%	64%	67%	72%
SALDO: NEGATIVO	50%	36%	46%	43%	51%	48%	72%	62%	35%	38%	51%	63%	52%	49%	70%	40%

P - Quais das seguintes aspirações para a aposentadoria, se alguma, são importantes para você?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Morar fora	12%	12%	12%	14%	14%	8%	8%	11%	10%	12%	11%	7%	18%	17%	20%	11%
Viajar	63%	54%	67%	56%	61%	72%	59%	63%	61%	61%	69%	45%	59%	76%	67%	66%
Estudar	12%	5%	4%	9%	8%	12%	3%	14%	12%	10%	24%	12%	20%	17%	13%	11%
Passar mais tempo com amigos e família	57%	49%	62%	55%	53%	55%	61%	64%	57%	56%	60%	39%	62%	61%	59%	55%
Praticar novos hobbies	50%	40%	55%	45%	43%	47%	55%	51%	45%	49%	54%	43%	53%	55%	63%	42%
Abrir um negócio	10%	4%	3%	7%	3%	4%	5%	10%	10%	7%	7%	6%	31%	23%	18%	7%
Trabalho voluntário	27%	32%	25%	22%	28%	23%	13%	20%	33%	30%	23%	13%	44%	33%	37%	32%
Continuar a trabalhar na mesma área	15%	15%	20%	14%	6%	7%	12%	16%	16%	16%	13%	19%	22%	16%	16%	17%
Continuar a trabalhar, mas em outra área	11%	7%	8%	9%	7%	4%	11%	14%	13%	12%	10%	13%	21%	17%	15%	11%
Nenhuma das opções acima	3%	4%	2%	5%	5%	3%	3%	1%	5%	4%	1%	7%	0%	1%	1%	4%
Não sei	3%	5%	3%	4%	4%	2%	3%	2%	3%	3%	1%	7%	0%	0%	1%	3%
LÍQUIDO: Negócio / trabalho remunerado	25%	22%	24%	24%	14%	12%	19%	26%	29%	26%	20%	31%	44%	36%	32%	26%

P - Olhando para o futuro, como você imagina a sua transição para a aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Vou parar de trabalhar completa e imediatamente e me aposentar totalmente.	33%	33%	39%	27%	52%	54%	35%	35%	25%	25%	31%	21%	23%	29%	41%	23%
Vou mudar a maneira como trabalho (p. ex., trabalhar meio expediente ou em contratos temporários), mas só por um tempo antes de acabar	30%	35%	24%	35%	19%	18%	29%	28%	33%	33%	35%	28%	34%	30%	23%	36%
Vou mudar a maneira como trabalho (p. ex., trabalhar meio expediente ou em contratos temporários) e continuar com trabalho remunerado até o fim	17%	9%	22%	17%	9%	6%	20%	21%	19%	22%	20%	19%	22%	19%	16%	18%
Vou continuar a trabalhar como agora. A idade de aposentadoria não fará diferença na maneira como trabalho.	10%	8%	5%	9%	6%	10%	8%	8%	13%	9%	10%	6%	18%	15%	13%	11%
Outros	1%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	5%	1%	1%	1%	0%
Não sei	9%	14%	8%	11%	13%	12%	8%	7%	9%	11%	3%	21%	2%	5%	6%	12%
LÍQUIDO: Vou mudar a maneira como trabalho/continuar a trabalhar	57%	52%	52%	61%	34%	33%	56%	57%	65%	63%	65%	54%	75%	64%	52%	65%

P - Caso você seja incapaz de continuar a trabalhar antes de atingir a sua idade planejada de aposentadoria, você tem um plano B para obter uma renda?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Sim	32%	20%	27%	26%	22%	21%	25%	22%	37%	30%	48%	14%	61%	44%	31%	30%
Não	58%	72%	67%	65%	66%	65%	60%	71%	55%	60%	38%	69%	33%	48%	62%	61%
Não sei	10%	7%	6%	8%	12%	13%	15%	7%	8%	9%	14%	17%	6%	8%	7%	9%

P - Quais recursos financeiros, se algum, você está usando atualmente para se preparar para a aposentadoria? Se você já estiver totalmente aposentado, que recursos financeiros, se algum, você usou para se preparar para a aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Um plano de pensão de benefício definido financiado por empresa	19%	21%	10%	39%	11%	12%	23%	NA	28%	30%	28%	15%	N/A	22%	N/A	33%
Um plano de pensão de contribuição definida financiado pelo empregado	16%	26%	20%	20%	12%	8%	11%	15%	34%	14%	N/A	12%	38%	11%	N/A	32%
Um fundo de pensão privado/IRA	29%	12%	N/A	22%	13%	31%	16%	28%	27%	57%	55%	13%	38%	19%	38%	40%
Seguridade Social/Previdência pública	46%	40%	62%	51%	23%	36%	46%	25%	56%	34%	70%	53%	29%	42%	65%	30%
Investimentos como ações, títulos, fundos mútuos, etc.	23%	13%	26%	19%	12%	13%	13%	14%	28%	28%	34%	29%	46%	19%	13%	21%
Conta poupança/dinheiro fundo de mercado/CDBs	38%	38%	31%	44%	37%	30%	40%	24%	38%	37%	48%	53%	55%	37%	25%	25%
Meu negócio (que pretendo vender ao me aposentar)	6%	4%	2%	3%	2%	3%	3%	3%	4%	4%	12%	2%	17%	7%	8%	4%
Herança (de meus pais ou outros familiares e amigos)	11%	10%	10%	13%	9%	10%	8%	13%	11%	10%	9%	7%	19%	9%	16%	13%
Seguro de cuidado a longo prazo	6%	N/A	7%	2%	4%	2%	11%	3%	9%	4%	11%	3%	26%	N/A	N/A	4%
Seguro de vida	24%	19%	24%	11%	30%	14%	33%	25%	23%	19%	35%	30%	54%	12%	16%	11%
Uma anuidade variável	5%	3%	5%	2%	2%	5%	1%	2%	5%	2%	9%	4%	9%	11%	5%	3%
Uma anuidade fixa	8%	5%	9%	5%	3%	4%	2%	2%	9%	3%	15%	13%	22%	19%	5%	3%
Renda recebida com minha casa	9%	5%	10%	5%	6%	5%	9%	8%	5%	6%	16%	5%	20%	14%	12%	7%
Home equity (mudar para casa menor ou contrair empréstimo ou hipoteca etc.)	9%	14%	15%	9%	6%	6%	3%	5%	10%	13%	9%	13%	7%	4%	6%	13%
Outros	3%	3%	6%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	2%	1%	1%	2%	4%	3%	3%
LÍQUIDO: Número total de fontes	86%	80%	85%	86%	75%	78%	86%	77%	86%	86%	96%	83%	97%	87%	92%	88%
Nenhum/nada	9%	11%	11%	8%	15%	18%	8%	17%	9%	8%	2%	10%	2%	9%	5%	6%
Não sei	5%	8%	4%	5%	10%	4%	6%	6%	5%	6%	2%	7%	1%	4%	3%	5%

N/A - Pergunta não foi feita

P - Como, se for o caso, você prefere receber as suas economias para a aposentadoria quando se aposentar de toda atividade remunerada?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Receber um montante único	20%	12%	9%	16%	15%	19%	25%	22%	14%	10%	16%	26%	22%	30%	41%	21%
Receber um montante único e reinvesti-lo em uma opção com imposto diferido	11%	10%	11%	8%	6%	7%	10%	5%	15%	12%	21%	8%	16%	11%	9%	9%
Receber uma renda regular (como pagamento de anuidade) pelo resto de minha vida	38%	47%	50%	28%	43%	42%	29%	44%	40%	47%	37%	28%	35%	34%	25%	34%
Receber um misto de montante único e pagamento regular	19%	12%	19%	36%	14%	17%	23%	19%	15%	15%	20%	17%	23%	17%	19%	23%
Não se aplica - não tenho economias para a aposentadoria	5%	9%	4%	3%	9%	8%	6%	8%	7%	7%	2%	9%	2%	3%	2%	5%
Não sei	7%	11%	7%	8%	13%	6%	7%	3%	8%	9%	4%	13%	2%	5%	4%	8%

Q - Quais das seguintes fontes de informação e consultoria, se alguma, você considera ou consideraria mais importantes para você ao escolher como poupar para a aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Conselheiro/consultor bancário	25%	8%	25%	20%	38%	40%	19%	23%	19%	34%	24%	16%	35%	31%	27%	17%
Conselheiro/consultor financeiro profissional	32%	25%	33%	28%	18%	36%	30%	23%	41%	42%	34%	20%	45%	35%	22%	39%
Agente de seguros	14%	10%	18%	3%	14%	13%	14%	22%	12%	7%	18%	8%	32%	13%	17%	7%
sites de finanças pessoais/ferramentas de planejamento de aposentadoria online	22%	22%	20%	24%	10%	12%	23%	20%	26%	20%	28%	19%	34%	29%	19%	22%
Mídias de finanças pessoais	13%	9%	11%	10%	6%	8%	14%	6%	10%	9%	21%	17%	24%	17%	13%	8%
Site do governo	17%	20%	22%	26%	10%	9%	13%	8%	11%	16%	22%	8%	27%	9%	23%	22%
Meu empregador	16%	21%	15%	19%	10%	10%	14%	18%	23%	14%	19%	5%	27%	13%	13%	11%
Contador	13%	13%	3%	10%	6%	10%	12%	16%	21%	18%	7%	6%	19%	20%	16%	27%
Advogado	8%	3%	7%	4%	3%	14%	13%	11%	8%	5%	9%	3%	9%	18%	11%	6%
Site de provedor de plano de aposentadoria	20%	23%	15%	18%	11%	8%	18%	28%	25%	16%	21%	15%	36%	17%	24%	22%
Site de provedor de serviços financeiros	18%	14%	14%	18%	8%	9%	15%	15%	21%	16%	26%	21%	35%	17%	13%	20%
Sindicato/entidade profissional ou comercial	9%	14%	13%	9%	5%	11%	5%	7%	6%	7%	14%	6%	11%	10%	9%	6%
Amigos e família	30%	20%	29%	30%	27%	26%	29%	27%	29%	28%	38%	24%	47%	24%	30%	30%
Nenhuma das opções	15%	17%	15%	17%	22%	15%	19%	15%	14%	14%	8%	32%	3%	9%	13%	15%
LÍQUIDO DIGITAL	46%	48%	44%	50%	26%	25%	42%	45%	47%	40%	60%	40%	71%	46%	51%	47%

P - Quais das seguintes são preocupações com a aposentadoria para você?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Perder minha independência	28%	18%	41%	35%	43%	39%	25%	11%	28%	32%	21%	15%	22%	44%	17%	38%
Precisar de assistência com atividades básicas (ex: tomar banho, vestir-se, preparar refeições, etc.)	28%	18%	36%	27%	36%	46%	33%	26%	24%	30%	19%	16%	22%	39%	25%	29%
Precisar me mudar para um asilo	23%	15%	44%	26%	38%	28%	16%	23%	23%	29%	17%	10%	12%	24%	25%	29%
Ficar sem dinheiro	41%	35%	43%	43%	43%	40%	48%	53%	52%	52%	17%	45%	31%	52%	40%	53%
Estar só ou isolado(a)	26%	15%	25%	29%	32%	34%	27%	21%	23%	25%	29%	17%	27%	31%	28%	22%
Ter falta de interação social	19%	17%	22%	18%	16%	10%	8%	13%	21%	17%	23%	25%	29%	15%	24%	19%
Não ser capaz de fazer as coisas de que gosto	31%	28%	39%	36%	32%	37%	25%	25%	34%	38%	22%	12%	29%	44%	31%	38%
Não conseguir permanecer ativo(a)	34%	22%	43%	35%	32%	36%	36%	32%	31%	31%	37%	22%	37%	45%	37%	34%
Não ter uma rotina diária	15%	15%	12%	13%	6%	10%	17%	6%	16%	13%	17%	20%	32%	18%	21%	14%
Perder o sentido de propósito após parar de trabalhar	18%	14%	11%	20%	13%	9%	18%	14%	19%	18%	23%	18%	22%	20%	30%	19%
Declínio da saúde física	49%	37%	45%	47%	56%	58%	62%	57%	44%	50%	51%	46%	39%	48%	48%	50%
Desenvolver Alzheimer ou demência	33%	23%	48%	40%	41%	53%	35%	27%	31%	36%	22%	31%	14%	41%	33%	39%
Enfrentar problemas de saúde mental (ex: depressão)	22%	11%	20%	23%	18%	33%	18%	20%	19%	24%	24%	13%	22%	37%	26%	25%
Outros (especifique)	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Nenhuma das opções acima	6%	14%	8%	5%	3%	2%	3%	4%	8%	7%	7%	5%	7%	3%	4%	7%
Não sei	3%	6%	3%	4%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	2%	6%	1%	1%	2%	3%

P - Como você descreveria sua saúde em geral?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Ruim	4%	2%	7%	3%	4%	3%	8%	5%	3%	3%	2%	11%	1%	1%	1%	3%
Razoável	30%	30%	41%	29%	26%	33%	31%	38%	14%	22%	41%	52%	19%	17%	32%	21%
Boa	51%	54%	42%	56%	58%	48%	52%	47%	61%	58%	43%	28%	54%	60%	55%	57%
Excelente	15%	14%	10%	13%	13%	16%	9%	10%	23%	17%	13%	8%	26%	22%	12%	20%
Prefiro não responder	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

P - Você diria que se aposentou completamente de todas as atividades remuneradas antes ou depois do que planejou ou quando planejou fazê-lo?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Me aposentei mais cedo do que havia planejado	39%	44%	52%	50%	33%	55%	43%	29%	66%	51%	15%	26%	19%	32%	50%	51%
Me aposentei na idade que havia planejado	48%	42%	42%	32%	50%	37%	48%	60%	25%	38%	76%	56%	71%	47%	35%	33%
Me aposentei mais tarde do que havia planejado	12%	11%	6%	16%	17%	7%	9%	11%	8%	9%	9%	17%	9%	19%	15%	13%
Não sei / não lembro	1%	3%	0%	3%	0%	1%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	0%	3%

P - Quais das seguintes razões, se alguma, foram importantes na sua aposentadoria de todas as atividades remuneradas antes do planejado?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Meus próprios problemas de saúde	30%	27%	46%	20%	24%	25%	37%	55%	38%	27%	28%	12%	5%	13%	16%	55%
Desemprego / perda de emprego	26%	14%	33%	42%	29%	27%	28%	41%	38%	16%	17%	12%	16%	19%	20%	20%
Responsabilidades familiares, por exemplo se tornar cuidador de um familiar	13%	14%	12%	6%	12%	11%	9%	10%	17%	4%	14%	12%	37%	13%	28%	14%
Tive um ganho financeiro inesperado (por exemplo, herança) que possibilitou me aposentar mais cedo	4%	2%	2%	10%	6%	2%	0%	0%	2%	12%	7%	12%	5%	0%	4%	4%
Me dei conta de que havia economizado o suficiente para me aposentar portanto parei de trabalhar	6%	11%	8%	4%	3%	4%	2%	0%	11%	10%	7%	12%	16%	3%	4%	0%
Outras razões	31%	45%	17%	24%	32%	31%	33%	17%	20%	39%	34%	46%	26%	53%	42%	22%
Não sei / não lembro	3%	0%	2%	0%	6%	5%	5%	0%	2%	6%	7%	0%	11%	6%	2%	2%
LÍQUIDO: Razões positivas	10%	11%	10%	12%	9%	5%	2%	0%	12%	22%	14%	23%	21%	3%	8%	4%
LÍQUIDO: Razões negativas	62%	52%	79%	66%	59%	60%	70%	83%	77%	47%	48%	35%	53%	41%	58%	76%

P - Que confiança você tem de que poderá pagar pelo seu próprio cuidado com a saúde na aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Nem um pouco confiante	12%	10%	9%	9%	14%	4%	17%	23%	14%	11%	4%	14%	4%	33%	10%	9%
Não muito confiante	27%	31%	27%	23%	35%	20%	39%	31%	21%	20%	23%	41%	13%	31%	23%	22%
Um pouco confiante	36%	37%	40%	39%	34%	40%	31%	36%	34%	42%	42%	30%	33%	21%	39%	43%
Muito confiante	15%	9%	14%	15%	8%	27%	6%	7%	16%	17%	22%	5%	32%	9%	15%	15%
Extremamente confiante	6%	4%	7%	6%	3%	7%	2%	2%	11%	5%	6%	3%	17%	3%	8%	6%
Não sei	5%	9%	3%	8%	6%	3%	5%	2%	5%	5%	3%	8%	1%	3%	5%	5%
LÍQUIDO: Não confiante	38%	41%	37%	32%	49%	24%	55%	54%	34%	31%	28%	55%	17%	64%	33%	32%
LÍQUIDO: Confiante	21%	13%	20%	21%	11%	34%	8%	8%	27%	22%	28%	7%	49%	12%	23%	21%

P - Quais das seguintes atitudes e comportamentos relacionados à saúde se aplicam a você?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Me alimento de forma saudável (p.ex., cinco porções de frutas e vegetais por dia)	56%	58%	49%	60%	56%	59%	47%	35%	52%	54%	67%	44%	76%	60%	51%	61%
Me exercito regularmente	51%	51%	50%	54%	53%	59%	38%	28%	49%	48%	65%	39%	68%	54%	39%	56%
Evito comportamentos prejudiciais (p.ex., beber álcool demais ou fumar)	58%	54%	53%	52%	55%	57%	59%	58%	59%	62%	65%	47%	69%	63%	57%	62%
Penso em minha saúde a longo prazo quando faço escolhas de estilo de vida. Por exemplo, tento evitar o estresse	45%	40%	36%	43%	32%	42%	36%	36%	51%	50%	55%	32%	61%	52%	45%	50%
Pratico mindfulness regularmente (p.ex., exercícios de meditação e relaxamento)	19%	14%	15%	15%	12%	11%	20%	15%	23%	20%	23%	7%	46%	22%	22%	20%
Levo minha saúde a sério (p.ex., faço checkups rotineiramente e realizo auto-exames com regularidade)	44%	31%	53%	34%	37%	46%	42%	40%	57%	50%	46%	32%	55%	50%	36%	48%
Nenhuma das opções acima	6%	8%	7%	7%	9%	4%	7%	9%	7%	8%	2%	13%	1%	3%	9%	6%
Não sei/prefiro não responder	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	2%	0%	0%	1%	1%

P - Qual dos seguintes programas corporativos de saúde e bem estar, se algum, te interessaria?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Exames e vacinações preventivos	35%	18%	40%	30%	26%	33%	42%	46%	38%	29%	29%	30%	36%	52%	41%	36%
Programas de exercício - no trabalho ou via desconto em academias locais	40%	36%	38%	35%	28%	40%	42%	39%	43%	41%	41%	22%	52%	52%	48%	42%
Clínica de saúde disponível no trabalho para exames de rotina	31%	19%	25%	26%	24%	31%	36%	35%	29%	28%	28%	19%	42%	47%	40%	30%
Ferramentas para monitorar metas de saúde/biometria (p. ex., IMC/perda de peso, níveis de colesterol, pressão sanguínea)	28%	16%	24%	24%	17%	28%	23%	28%	26%	26%	33%	23%	46%	36%	35%	30%
Opções saudáveis de alimentos ou lanches no escritório	41%	29%	54%	40%	36%	37%	50%	44%	47%	44%	28%	13%	55%	50%	52%	45%
Educação sobre comportamentos saudáveis (p. ex., newsletters, informativos por e-mail, palestras na hora do almoço)	22%	11%	19%	16%	15%	24%	17%	14%	22%	21%	29%	10%	44%	29%	30%	24%
Avaliação de risco de saúde	30%	15%	19%	33%	25%	36%	28%	23%	27%	26%	38%	15%	41%	44%	38%	38%
Programas para abuso de álcool ou outras substâncias	10%	5%	6%	7%	6%	7%	8%	3%	8%	9%	17%	5%	21%	11%	14%	10%
Programas, aconselhamento ou terapias para auxiliar com problemas de saúde mental	24%	15%	20%	19%	16%	20%	15%	24%	20%	27%	28%	20%	41%	30%	42%	28%
Um profissional de bem-estar para oferecer orientações e estímulo para ajudá-lo a atingir suas metas de saúde	24%	15%	21%	19%	23%	23%	23%	24%	24%	24%	26%	11%	40%	37%	32%	24%
Incentivos financeiros por focar em sua saúde e bem-estar	35%	23%	36%	30%	30%	31%	47%	35%	41%	38%	31%	17%	43%	42%	45%	37%
Concursos e oportunidades de ganhar prêmios para atividades ligadas à saúde	20%	8%	13%	15%	11%	19%	24%	11%	29%	27%	23%	12%	30%	28%	30%	19%
Um aplicativo que pode ajudá-lo a determinar metas de bem-estar, medir o progresso e acessar informações	19%	14%	14%	16%	14%	20%	12%	15%	20%	17%	22%	8%	34%	27%	31%	19%
Programas para parar de fumar	15%	9%	12%	9%	11%	18%	16%	12%	15%	14%	14%	10%	26%	14%	29%	12%
Estações de trabalho ergonômicas (p. ex., escrivaninhas para se trabalhar de pé, mobiliário de trabalho ajustável)	29%	28%	40%	18%	32%	33%	31%	24%	23%	32%	33%	7%	29%	36%	34%	31%
Eventos patrocinados pela empresa (p. ex., caminhadas, corridas, corridas de bicicleta)	27%	18%	27%	17%	16%	22%	27%	26%	22%	23%	38%	12%	37%	35%	43%	21%
Nenhum	9%	17%	11%	14%	14%	6%	3%	6%	12%	13%	5%	20%	2%	2%	1%	12%
Não sei	4%	6%	3%	4%	5%	4%	3%	2%	4%	6%	2%	11%	0%	1%	1%	5%
LÍQUIDO Qualquer um	87%	77%	86%	82%	81%	90%	94%	92%	84%	81%	93%	70%	98%	97%	98%	83%

P - Quais das seguintes características ou equipamentos você pensa em ter em sua própria casa a medida em que envelhece?

	Total	Holanda	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Sistema de segurança domiciliar	39%	25%	25%	32%	27%	29%	29%	45%	42%	36%	47%	29%	60%	47%	56%	43%
Sistema de alerta médico para avisar sobre mudanças na saúde (ex: monitores de pressão sanguínea, etc.)	33%	17%	24%	24%	23%	32%	32%	44%	29%	28%	47%	28%	50%	33%	38%	35%
Botões de pânico para acionar serviços de emergência	37%	28%	53%	34%	42%	37%	32%	44%	32%	34%	37%	41%	40%	31%	35%	36%
Mobiliário adaptado para idosos	37%	27%	54%	26%	28%	39%	34%	37%	30%	31%	47%	19%	57%	50%	36%	36%
Modificações no banheiro	43%	32%	51%	35%	47%	47%	59%	42%	39%	39%	38%	35%	55%	47%	43%	42%
Rampas e/ou barras de apoio	26%	24%	25%	22%	35%	21%	22%	17%	24%	28%	22%	35%	26%	45%	24%	27%
Acessibilidade para cadeira de rodas	18%	15%	25%	9%	17%	15%	10%	11%	16%	14%	14%	49%	27%	21%	16%	17%
Elevador / cadeira elevatória	21%	25%	21%	17%	17%	29%	13%	22%	11%	12%	20%	17%	32%	14%	49%	11%
Modificações na cozinha	28%	16%	32%	20%	25%	19%	49%	25%	21%	19%	28%	21%	49%	33%	39%	26%
Monitoramento por vídeo	20%	15%	11%	11%	18%	17%	12%	16%	18%	14%	33%	10%	35%	24%	34%	17%
Robô para tarefas de limpeza, gestão de medicamentos, comunicação, etc.	17%	11%	16%	11%	17%	17%	12%	20%	10%	12%	32%	16%	13%	14%	24%	11%
Robô para me fazer companhia	9%	5%	6%	6%	5%	4%	5%	8%	6%	6%	20%	14%	12%	7%	15%	7%
Outros (especifique)	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
Nenhuma das opções acima	9%	16%	8%	16%	9%	9%	6%	7%	14%	15%	7%	8%	5%	8%	4%	11%
Não sei/prefiro não responder	8%	14%	9%	14%	13%	9%	12%	4%	9%	12%	3%	9%	2%	6%	5%	11%

Aviso Legal

Este relatório contém apenas informações gerais e não constitui uma solicitação ou oferta. Nenhum direito pode ser derivado deste relatório. A Aegon, seus parceiros e nenhum dos seus afiliados ou seus empregados não asseguram, garantem ou representam a precisão ou integralidade da informação contida neste relatório.

Informações de Contato

Aegon - Holanda

Estratégia & Sustentabilidade

Mike Mansfield

Program Director – Aegon Center for Longevity and Retirement

Telephone: +31 70 344 8264

Email: mike.mansfield@aegon.com

aegon.com/thecenter

Mongeral Aegon - Brasil

Leandro Palmeira

Diretor de Pesquisa - Instituto de Longevidade Mongeral Aegon

Telefone: +55 21 3722 2335

E-mail: Lpalmeira@institutomongeralaegon.org

www.institutomongeralaegon.org

