



**AEGON**

Center for  
Longevity and  
Retirement



# Inspiração para um Mundo de Poupadores

Pesquisa Aegon de Preparo para a  
Aposentadoria 2015

### **Responsabilidade de renda na aposentadoria**

O preparo para a aposentadoria é algo que se deve começar a fazer cedo. Quanto mais cedo você começar a planejar a aposentadoria, maior será o seu benefício. Essa é a razão pela qual escolhemos utilizar para ilustrar esta pesquisa fotografias de crianças em situações típicas de adultos.

As crianças que aparecem nas fotos representam as aspirações mais comuns para a aposentadoria. Por exemplo, abrir um negócio, continuar a trabalhar na mesma área e viajar.



# Índice

Prefácio.....	4
Introdução.....	6
Pesquisa 2015.....	7
Sumário Executivo.....	5
Parte 1: Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 – principais conclusões.....	10
Parte 2: A melhoria do preparo para a aposentadoria: realidade ou ilusão?.....	14
Parte 3: Fazer com que a poupança habitual seja uma tendência global é uma responsabilidade compartilhada.....	18
Parte 4: Mudando o paradigma: fazendo com que a aposentadoria ativa seja uma aspiração de todos.....	24
Recomendações.....	34
Glossário.....	37
Sobre o Aegon Center for Longevity and Retirement, o Transamerica Center for Retirement Studies <sup>®</sup> , e o Cicero Group.....	39
Agradecimentos.....	40
Referências Bibliográficas e notas.....	41
Anexo 1: Metodologia.....	42
Anexo 2: Tabelas Atuariais.....	43
Anexo 3: Comparações entre países.....	45

Passar mais  
tempo com  
amigos e  
família



## Prefácio

A missão da Aegon é ajudar as pessoas a tomar para si a responsabilidade pelo seu futuro financeiro. Isso agora é mais importante do que nunca. O fato de que as pessoas estão vivendo mais do que antes é algo a se comemorar, é claro. No entanto, embora a maioria das pessoas possa agora ter pela frente uma aposentadoria mais longa, com oportunidades que as gerações anteriores nunca poderiam imaginar, o envelhecimento global também é um desafio para a sociedade.

Como está o preparo financeiro para a aposentadoria das pessoas em todo o mundo? Estariam elas poupando o suficiente para alcançar suas metas de aposentadoria? Qual papel deveriam desempenhar indivíduos, empregadores e governos? Nesta 4ª Pesquisa Anual da Aegon de Preparo para a Aposentadoria, buscamos responder essas perguntas e muitas outras. Além disso, o relatório deste ano traz novidades, como os estudos de caso que destacam as melhores práticas das empresas que promovem um ambiente de trabalho que acolha as diferentes idades, além de recomendações de aposentados para quem está se preparando para a aposentadoria.



Os resultados deste ano mostram um ligeiro aumento no Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria. Apesar desse ser um dado positivo, a melhor definição seria uma “obra em andamento” porque a maioria das pessoas ainda não está economizando o suficiente para garantir o tipo de aposentadoria que deseja. Embora seja de se esperar que os poupadores habituais estejam mais bem preparados do que os que não o são, a diferença entre os dois grupos é enorme. Essa diferença pode determinar se a pessoa vai ter uma aposentadoria confortável ou uma possível pobreza. Examinamos, portanto, como podemos inspirar um mundo de poupadores habituais e fazer uma série de recomendações para indivíduos, empregadores e governos.

O conhecimento capacita as pessoas a tomar decisões informadas, ajudando-as a se preparar para uma aposentadoria financeiramente segura e ativa. A pesquisa também destaca a importância que a boa saúde tem na atitude positiva das pessoas com relação à aposentadoria e no quanto desfrutam da vida quando se aposentam.

Começar a poupar cedo e manter-se ativo para que a vida profissional possa ser estendida têm impacto significativo sobre a renda na aposentadoria.

Pela primeira vez, o relatório deste ano foi publicado pelo recém-criado Centro de Longevidade e Aposentadoria. A missão do Centro, cuja sede fica em Haia, na Holanda, é esclarecer a população e fornecer informações para estabelecer um diálogo global sobre as atitudes das pessoas com relação a envelhecimento e aposentadoria. O Centro reúne o saber de todos os negócios da Aegon nas Américas, na Europa e na Ásia, e trabalhará em estreita colaboração com o Transamerica Center for Retirement Studies®, instituição sem fins lucrativos do grupo Aegon localizada nos Estados Unidos.

Esperamos que este relatório seja não só esclarecedor, mas que também leve as pessoas que o lerem a se juntar a nós no compromisso de conscientizar sobre poupar, investir e se planejar para a aposentadoria para que todos ao redor do mundo possam desfrutar de um futuro melhor.

**Alex Wynaendts**

CEO Aegon

# Introdução

O relatório *Inspiração para um Mundo de Poupadores* investiga como o aumento global na expectativa de vida está transformando o cenário do planejamento financeiro e influenciando as expectativas e aspirações para a aposentadoria. Em 2015, os dados revelam uma imagem cada vez mais positiva da confiança global com relação à aposentadoria. A melhoria na situação da economia global, se comparada com 2012 quando este estudo foi realizado pela primeira vez, está claramente tendo impacto sobre a perspectiva econômica das pessoas. Observamos, em comparação aos anos anteriores, um aumento no número de indivíduos que veem de maneira positiva sua própria situação financeira. Essa crescente perspectiva positiva se estende à forma como se percebem as possibilidades das futuras gerações de aposentados. Apesar de somente 17% serem otimistas sobre as gerações futuras, essa porcentagem vem aumentando ano após ano. O otimismo também se reflete na pequena, mas bem-vinda, melhoria do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI) deste ano.

No entanto, esse otimismo com relação ao preparo para a aposentadoria só equivale em parte a mudanças no comportamento de poupança. Houve um aumento no número de pessoas que poupa para a aposentadoria, bem como no número de pessoas que poupa de forma constante; entretanto, fica claro também que algumas pessoas se sentem mais otimistas simplesmente por conta da melhoria no contexto econômico.

Há ainda muitas pessoas que não poupam para a aposentadoria e aquelas que poupam regularmente são muito poucas. Somente 39% dos assalariados do mundo são identificados como “poupadores habituais”, ou seja, aqueles que relatam sempre garantir que estejam poupando para a aposentadoria. Esse grupo tem duas vezes mais chance de obter pontuação alta no ARRI se comparado com a média geral. No total, um terço deste grupo obtém pontuação alta, enquanto que três quartos (75%) obtém ao menos pontuação média. Economizar de forma constante é portanto, nosso padrão ouro para o planejamento da aposentadoria.

O desafio é inspirar um mundo de poupadores habituais e fazer disso uma tendência global. No cenário global há variações importantes. O otimismo e os sentimentos de preparo para a aposentadoria são maiores nos BRICS - dentre os quais estão incluídos na pesquisa Brasil, China e Índia. Nessas sociedades com maior crescimento, fica claro que taxas mais altas de juros estão ajudando a valorizar os fundos de aposentadoria. Na Europa Ocidental e na América do Norte, as taxas de juros variam entre 0,05 e 0,75%; enquanto vemos taxas de até 13,25% no Brasil e de 7,5% na Índia. Mesmo com taxas mais altas de inflação nos mercados emergentes, as pessoas ainda se beneficiam amplamente das taxas de juros reais positivas em comparação com a Europa.<sup>1</sup>

É provável que o nível das taxas de juros seja um fator determinante em um mundo no qual dois quintos da população (39%) dependem, em maior ou menor grau, das economias para financiar a aposentadoria. Atualmente a poupança é uma ferramenta de planejamento da aposentadoria mais difundida do que os fundos de pensão com benefício definido (utilizados por 26%) e do que os planos de previdência privada (utilizados por 24%). Essa dependência da poupança para a aposentadoria mostra que as pessoas precisam de mais apoio e direcionamento para melhorar sua tomada de decisões no que diz respeito à aposentadoria.

A incapacidade de economizar e investir de maneira adequada, ou economizar constantemente, é a razão pela qual precisamos direcionar nossos esforços para a mudança do comportamento das pessoas. Precisamos também reconhecer que indivíduos, empregadores e governos compartilham a responsabilidade de tornar a poupança habitual uma tendência global. Somente a adoção de uma abordagem colaborativa, na qual se compartilham os encargos financeiros e os riscos associados ao envelhecimento, pode nos assegurar um futuro de prosperidade na aposentadoria.





## A Pesquisa de 2015

Os dados deste relatório se baseiam nas respostas de 14.400 assalariados e 1.600 pessoas totalmente aposentadas em 15 países: Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Hungria, Índia, Japão, Países Baixos, Polônia, Espanha, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos. Foram realizadas entrevistas online entre os dias 6 e 23 de fevereiro de 2015.

**Parte 1** Fornece uma breve perspectiva dos dados do ARRI, destacando as diferenças de atitude em relação à aposentadoria entre os países, bem como o impacto dos planos de previdência corporativos e da reforma previdenciária sobre essa atitude.

**Parte 2** Analisa comportamentos e atitudes com relação à aposentadoria e ao planejamento financeiro e os passos necessários para economizar para a aposentadoria e desenvolver um “Plano B” para melhorar a resiliência financeira em geral.

**Parte 3** Identifica dois grupos chave de poupadores: Poupadores Habituais (aqueles que já economizam regularmente) e os Poupadores Aspirantes (aqueles que pretendem começar a economizar).

**Parte 4** Destaca como o paradigma da aposentadoria está mudando. A geração atual de empregados deseja ter uma aposentadoria ativa que combine a vida familiar, o lazer e, cada vez mais, a continuação da vida profissional.

**Parte 5** O relatório também contém várias sugestões de recomendações para os administradores públicos, empregadores e indivíduos que têm, todos, papel fundamental em permitir que as pessoas se preparem para a aposentadoria.

# Sumário

## Executivo

A melhoria da expectativa de vida se tornou um fato real. Agora que as pessoas têm expectativa de vida além dos 80 anos em muitos países, os participantes da nossa pesquisa esperam viver em média 20 anos como aposentados

A expectativa é de que a aposentadoria dure agora mais do que a infância, o que faz com que haja um claro reconhecimento público de que a aposentadoria é uma fase importante da vida. Desta forma, é de se esperar que demande uma abordagem séria de planejamento financeiro. No entanto, embora as pessoas reconheçam que o tempo de aposentadoria está se prolongando, esse fato não se reflete no planejamento a longo prazo.

### Fazer com que a poupança habitual seja uma tendência global é uma responsabilidade compartilhada

Em 2015, introduzimos um novo modelo de poupança para a aposentadoria: fazer com que a poupança habitual seja uma tendência global. Isso direciona nossos esforços para tornar mais fácil o planejamento para a aposentadoria. É muito frequente que as pessoas adiem poupar para a aposentadoria porque consideram o processo complexo ou por causa do custo que isso representa. Esses entraves impedem de maneira significativa que as pessoas economizem. Até quatro em cada dez pessoas não economizam para a aposentadoria, mas metade desses não poupadores pretende economizar para a aposentadoria. Considerações financeiras tais como receber um aumento (45%) ou ter benefícios fiscais mais generosos (33%) ajudariam a liberar o potencial de poupança de muitos não poupadores. Da mesma forma, simplificar os produtos de investimento poderia encorajar outro um quinto dos não poupadores a começar a poupar

Vencer essas barreiras - e converter os poupadores em potencial em poupadores habituais - é a mensagem central dos dados deste ano. A poupança habitual é a melhor forma de melhorar a perspectiva de aposentadoria a longo prazo. Três quartos dos poupadores habituais obtiveram pontuação média ou alta no índice ARRI comparado com menos da metade (46%) dos que economizam ocasionalmente. Para a maioria das pessoas, a poupança habitual é uma aspiração realista, dado que o poupador habitual ganha em média cerca de 41.000 dólares por ano. Esse valor cai para 29.000 dólares nas economias emergentes, em consonância com a renda média na maior parte dos países pesquisados.<sup>2</sup>

O poder da poupança habitual é ainda maior quando se começa a poupar cedo. Os poupadores habituais que ganham 41.000 dólares por ano poderiam aumentar a renda de aposentadoria em 10.000 dólares se decidissem começar a economizar aos 20 anos em vez de adiar o fundo de aposentadoria por 10 anos e começar a economizar aos 30.

### Os empregadores contribuem enormemente para melhorar o bem-estar financeiro dos assalariados na aposentadoria

A pesquisa mostra que a cobertura dos planos de previdência corporativos é abrangente, com mais de um quarto dos empregados (26%) se beneficiando de planos de aposentadoria de benefício definido (com base no salário final ou renda média) e mais 18% se beneficiando de planos de contribuição definida. Ao todo, 41% dos empregados dizem ter acesso a planos de previdência corporativos, com contribuição do empregador. Além disso, 24% dizem ter acesso a um plano para o qual o empregador não contribui.

Além de fornecer planos de previdência corporativos, os empregadores também oferecem uma gama de outros benefícios. Mais da metade (57%) oferece seguro saúde privado, enquanto que o seguro de vida é disponibilizado por 38% e os planos de compra de ações, por mais de um quinto dos empregadores (21%) - o que demonstra as diferentes formas que os empregadores tem de contribuir para a resiliência financeira de seus colaboradores ao longo da vida profissional e durante a aposentadoria.

No entanto, os empregadores podem fazer ainda mais para ajudar seus colaboradores a se preparar para a aposentadoria. É fundamental redesenhar os planos de previdência corporativos. Incluindo itens como inscrição automática e escalonamento automático, os empregadores já desempenham papel importante em alguns países. Especialmente nos Países Baixos, a participação compulsória resulta em mais de 88% dos empregados cobertos por planos de previdência privada.<sup>3</sup> Podemos ver que esses itens ajudam os poupadores em potencial a realizar suas metas de poupança. Cinquenta e nove por cento dos que não economizam no momento, mas desejam fazê-lo, dizem que considerariam a possibilidade de ser automaticamente inscritos em um plano de previdência corporativo com uma taxa de contribuição de 6% uma opção atraente.

Os empregadores também podem desenvolver programas de conscientização sobre a previdência corporativa em torno de gatilhos importantes de poupança como aumento de salário. Quase metade dos não poupadores (45%) dizem que receber um aumento os encorajaria a começar a economizar para a aposentadoria. Isso representa uma grande oportunidade para gerar mudanças no comportamento de poupança dos empregados, automaticamente aumentando as contribuições em consonância com os futuros aumentos de salário.

Os dados da pesquisa também revelam um benefício genuíno aos empregadores que garantem benefícios aos empregados. Seis em cada dez assalariados dizem que os planos de previdência os fazem sentir valorizados e portanto mais fiéis. Setenta por cento dizem que os planos de previdência corporativos deveriam ser parte do pacote básico de pagamento e condições de trabalho, enquanto que um quarto (26%) diz que ter uma melhor contribuição previdenciária por parte do empregador os encorajaria a economizar.

### **Governo pode estimular as pessoas a trabalhar por mais tempo e poupar mais**

O governo tem um papel vital tanto em fornecer renda de aposentadoria por meio da previdência pública quanto em facilitar e estimular as pessoas a tomar para si a responsabilidade pela sua própria aposentadoria. A reforma dos planos de previdência oferecidos pelo empregador e as leis trabalhistas também podem remover entraves que impedem as pessoas de trabalhar por mais tempo. Essas reformas deveriam, no mínimo, incluir incentivos para a participação em planos de previdência oferecidos pelo empregador, facilitando uma melhor tomada de decisões por meio do acesso a aconselhamento, informação e direcionamento, bem como mudanças no ambiente de trabalho que permitam que as pessoas continuem a trabalhar de forma produtiva após a idade de aposentadoria. Um terço dos entrevistados da pesquisa em todo o mundo diz que ter acesso a benefícios fiscais mais generosos sobre as economias e produtos de previdência a longo prazo os encorajaria a economizar mais para a aposentadoria. Dada a atual pressão sobre as finanças públicas em vários países, é fundamental que os governos se comprometam com os incentivos fiscais à poupança de longo prazo.

Quase uma em cada cinco pessoas (18%) diz que ter acesso à educação financeira ajudaria a ter mais consciência sobre o que precisam fazer para se planejar para a aposentadoria, enquanto que um número similar (17%) diz que ter acesso a aconselhamento financeiro e a recomendações personalizadas sobre os passos que devem dar também ajudaria. Os governos de muitos dos países incluídos na nossa pesquisa reconhecem seu papel de promover o acesso à informação e aconselhamento, mas há ainda um longo caminho a percorrer.

### **Aposentadoria ativa: promovendo mais saúde e vitalidade durante a aposentadoria**

Ter saúde e economizar regularmente caminham de mãos dadas. Setenta e sete por cento dos entrevistados da pesquisa que declaram ter uma saúde excelente têm uma visão positiva sobre a aposentadoria se comparados aos 49% que têm problemas de saúde. Dentre os que não se aposentaram completamente, a saúde excelente está correlacionada à confiança de que conseguirão ter um estilo de vida confortável durante a aposentadoria (42% versus somente 7% daqueles com problemas de saúde). Três quartos dos poupadores habituais (74%) avaliam sua saúde como “excelente ou boa”, comparado com somente 62% dos não poupadores.

A necessidade de promover mais saúde e vitalidade é chave para ajudar as pessoas a desfrutar a aposentadoria ativa que desejam. Metade dos entrevistados da pesquisa gostaria de dedicar mais tempo a novos hobbies ao se aposentar. Dois terços gostariam de viajar mais, enquanto que cerca de uma em cada seis pessoas gostaria de continuar trabalhando na mesma área depois que se aposentar.

No entanto, para alcançar todas essas metas é necessário que as pessoas mantenham um estilo de vida saudável na segunda metade da vida. Mais uma vez, governo e empregadores podem ter um papel importante em fornecer acesso a emprego e assistência médica para os trabalhadores mais velhos. Manter a mente alerta é um fator importante para ajudar as pessoas a se sentirem vivas. Atualmente, somente 24% dos aposentados dizem que lhes foi oferecida a oportunidade de passar do trabalho em tempo integral para o meio expediente quando alcançaram a idade normal de aposentadoria. Somente 19% dizem que tiveram acesso a planos de previdência flexíveis que permitissem aos empregados escolher quando se aposentar.

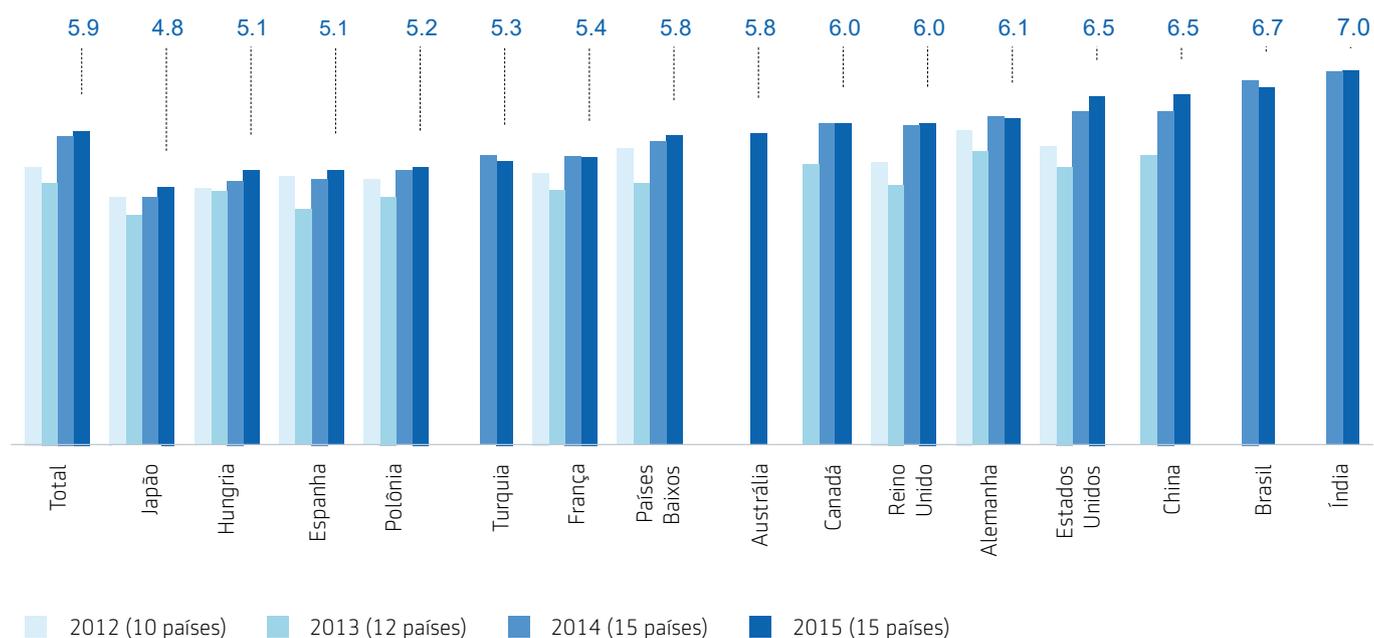
Por fim, poucos assalariados tiveram acesso ao tipo de serviço de saúde projetado para mantê-los em forma e economicamente ativos na idade mais avançada. Até um terço dos que gostariam de estender sua vida profissional não o podem fazer. Não só não conseguem alcançar seu objetivo de trabalhar durante a aposentadoria, como também podem até mesmo ser forçados a se aposentar mais cedo. A saúde é uma das principais razões para essa tendência, logo, conclui-se que a ênfase no fornecimento de assistência em saúde para os trabalhadores mais velhos pode representar uma grande contribuição para alcançar a aposentadoria ativa que tantos empregados desejam. Isso é também possível para os empregadores. Conforme mostram nossos estudos de caso, manter os colaboradores acima dos 50 anos na força de trabalho pode ajudar a melhorar o grau de satisfação do cliente, aumentando portanto a rentabilidade.



## Parte 1: O Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 – principais conclusões

Os dados de 2015 revelam uma ligeira melhoria contínua no sentimento de preparo para a aposentadoria das indivíduos. O estado de preparo das pessoas é medido usando o Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI), criado em 2012. O ARRI foi concebido, especificamente, para avaliar os níveis relativos de preparo entre assalariados de todos os países incluídos no estudo. Os indivíduos da pesquisa são agrupados de acordo com a pontuação que alcançam, ou seja, alta (entre 8 e 10, sobre 10), média (entre 6 e 7,9, sobre 10) ou baixa (abaixo de 6, sobre 10). Para mais informações sobre o ARRI e como ele é calculado, por favor, consulte o Anexo 1.

Gráfico 1: Preparo para a aposentadoria, conforme medição pelo Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria, apresentou aumento anual na maioria dos países



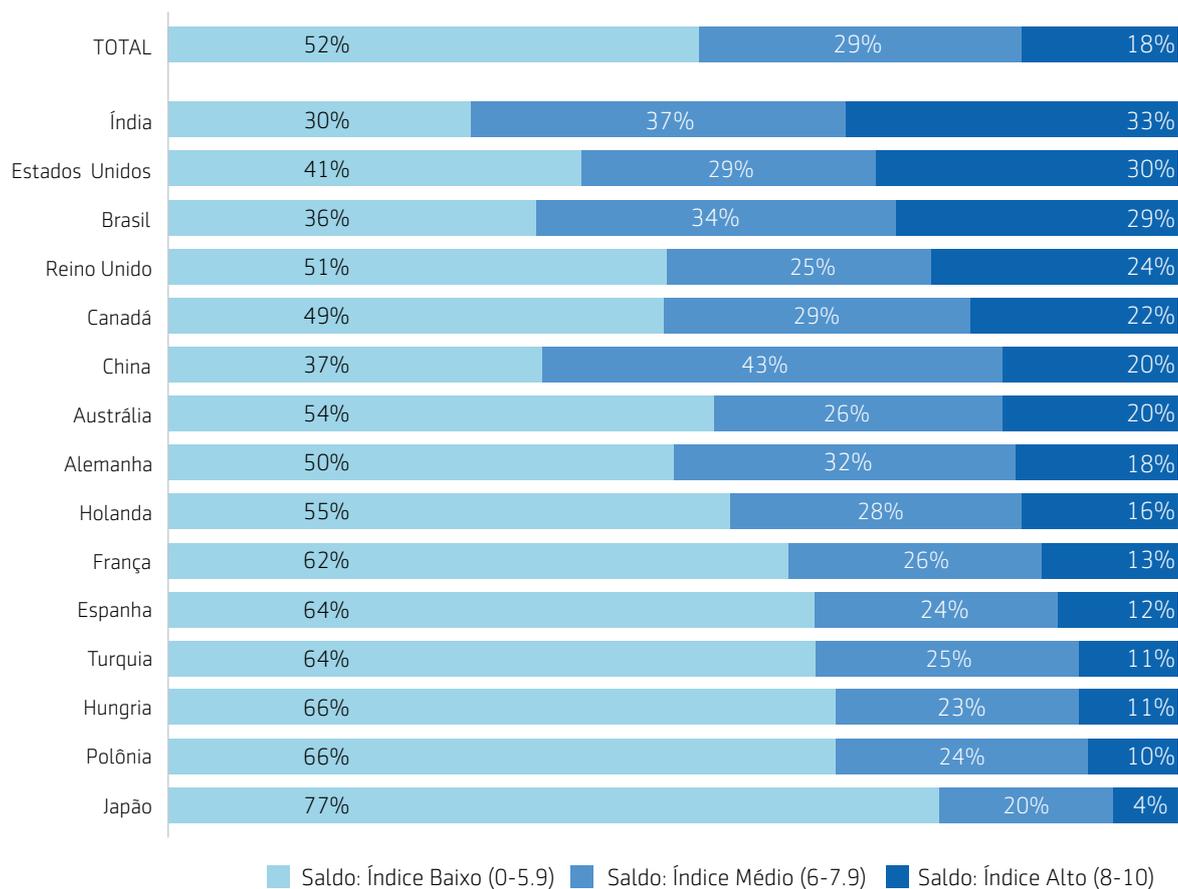
A tendência geral é de aumento do preparo para a aposentadoria na atual geração de pessoas em idade ativa. A pontuação global do ARRI subiu ligeiramente de 5,76 (sobre 10) em 2014 para 5,86 em 2015. Esta é a maior pontuação desde o início do levantamento em 2012.

<b>Mercados emergentes continuam avançando...</b>	O senso de preparo para a aposentadoria é mais forte em mercados emergentes nos quais a renda real tem crescido mais rapidamente nas últimas décadas. As pessoas nesses países também se beneficiam de ambientes com taxas de juros elevadas (ver gráfico 2 abaixo) aumentando o valor de suas economias e criando uma sensação de preparo. Isso é comum a todos os países dos BRICS pesquisados, incluindo a Índia, o Brasil e a China - que, coletivamente, estão no topo da pontuação do ARRI, mesmo tendo o Brasil sua pontuação reduzida em relação ao ano anterior em meio a um cenário de crescimento econômico baixo e inflação alta.
<b>Planos de previdência corporativos contribuem para uma maior sensação de preparo para a aposentadoria...</b>	Entre os países industrializados, a sensação de preparo para a aposentadoria é maior onde planos de previdência corporativos são bem estabelecidos. Isso inclui Austrália, Canadá, Alemanha, Países Baixos, EUA e Reino Unido. O Japão ficou fora da curva, pois sua população tem menor probabilidade de se sentir preparada para a aposentadoria, refletindo, talvez, o ambiente com taxa de juros zero e reformas previdenciárias que ocorreram em anos recentes.
<b>Enquanto isso, a preocupação com a reforma da previdência está presente...</b>	Em países em que se espera que benefícios previdenciários públicos componham grande parte das rendas de aposentadoria, em geral, as pessoas se sentem menos preparadas, o que reflete preocupações quanto à sustentabilidade desses sistemas e quanto a reformas futuras que possam levar à redução no nível de elegibilidade. A atual população em idade ativa já está calculando que os rendimentos de previdência social no futuro serão menos generosos.

Gráfico 2: Taxas de juros baixas espremam os poupadores na Europa e na América do Norte

Taxas básicas dos bancos Centrais nos países incluídos no levantamento ARRI <sup>4</sup>					
Austrália	2.00%	Alemanha	0.05%	Polônia	1.50%
Brasil	13.25%	Hungria	1.80%	Espanha	0.05%
Canadá	0.75%	Índia	7.50%	Turquia	7.50%
China	5.35%	Japão	0.0%	Reino Unido	0.50%
França	0.05%	Holanda	0.05%	Estados Unidos	0.25%

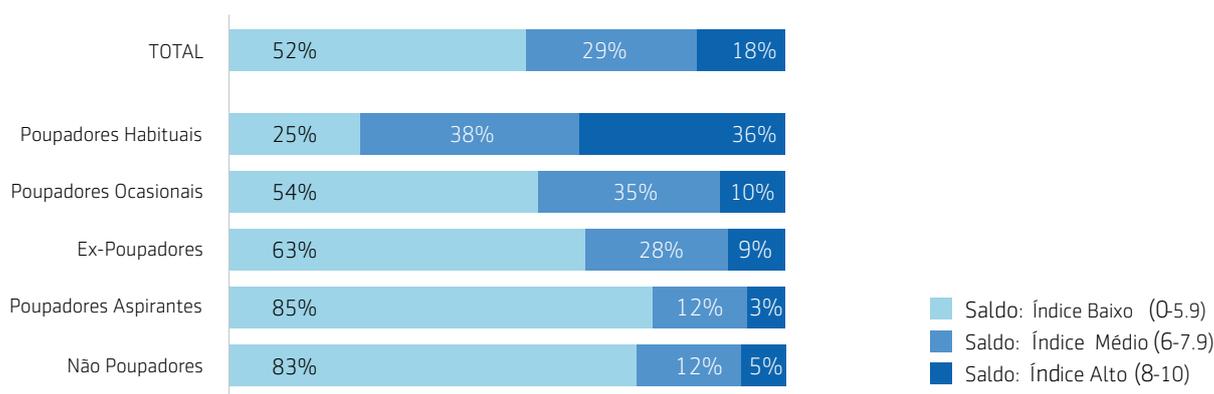
Gráfico 3: A maioria das pessoas, globalmente, teve uma pontuação baixa no Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria



Com a maioria dos assalariados do mundo ainda obtendo pontuação ARRI baixa, fica claro que a atual taxa de progresso em direção ao preparo para aposentadoria é lenta demais. Serão necessários esforços para acelerar a mudança na forma como as pessoas se planejam para a aposentadoria. Mais adiante

neste relatório, consideraremos mudanças, como um melhor modelo de planejamento de aposentadoria (especificamente a inscrição automática e escalonamento como opções padrão) que poderiam gerar melhora rapidamente.

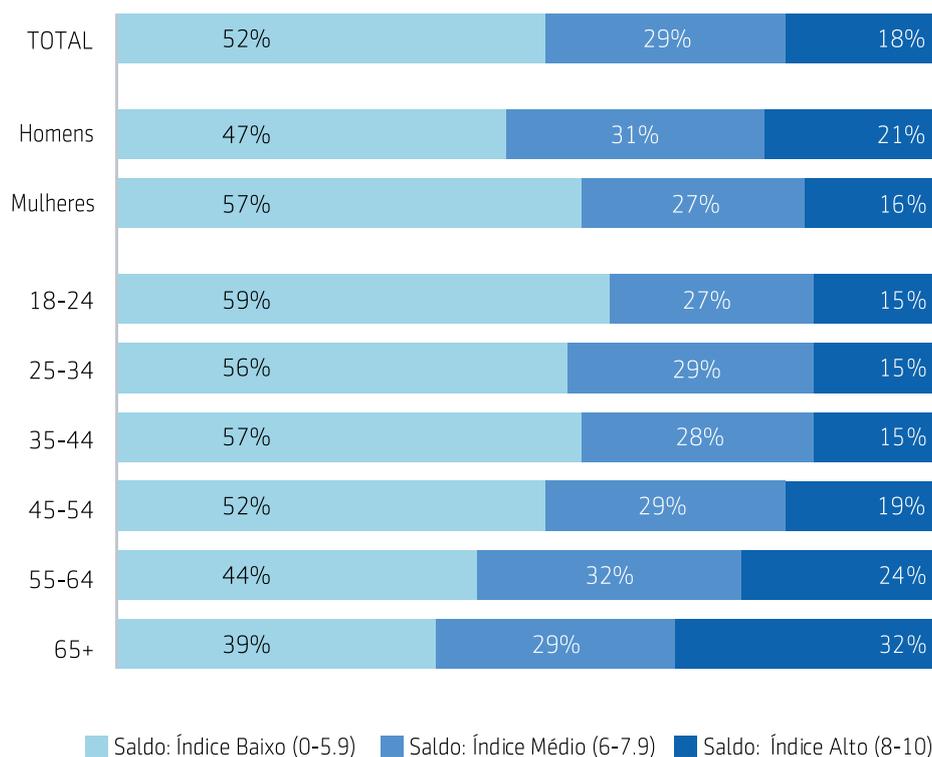
Gráfico 4: Poupadores habituais são muito mais propensos a alcançar um nível alto de preparo para a aposentadoria



Os dados mostram que aqueles que têm o hábito de poupar se sentem preparados de forma mais adequada para a aposentadoria. Mais de um terço (36%) dos poupadores habituais obteve pontuação alta (8 a 10). Isto contrasta com apenas 3% daqueles que aspiram economizar. Assim, simplesmente separar uma quantia mensal para a aposentadoria faz uma grande diferença na confiança que uma pessoa deposita em seu preparo para a aposentadoria.

Adotar este comportamento simples de poupar é também uma aspiração realista para a maioria dos indivíduos. O perfil do poupador habitual revela que este grupo não é ultra-rico. Na verdade, eles ganham, em média, cerca de 41.000 dólares ao ano (ou 29.000 dólares em mercados emergentes), o que não é muito mais do que um salário anual típico na maioria dos países pesquisados.

Gráfico 5: Mulheres e trabalhadores jovens continuam a ficar para atrás na poupança para a aposentadoria



**Grupos “em risco”** – Desde 2012, temos visto grupos significativos de trabalhadores experimentando dificuldades contínuas em alcançar o preparo para a aposentadoria, principalmente mulheres e jovens.

Normalmente esses grupos têm desejo de poupar. Tal desejo pode ser traduzido em ação por meio de mais esforços conjuntos para remover os entraves que atualmente impedem esses grupos de poupar.



As mulheres continuam atrás dos homens com relação à sua confiança para a aposentadoria. Rendimentos mais baixos, mais tempo fora da força de trabalho (cuidando de filhos ou outros membros da família) e trabalho em meio expediente ainda são os principais fatores que afetam a capacidade de poupança das mulheres e o preparo para a aposentadoria. Cinquenta e sete por cento das mulheres tiveram uma pontuação baixa (menos de 6), comparado com somente 47% dos homens, que tendem a ser encontrados nos grupos de pontuação média e alta.



Os jovens também lutam para construir seu preparo para a aposentadoria. Isso é esperado até certo ponto – elaborar um plano de aposentadoria leva tempo, portanto, espera-se que aqueles que estão perto de se aposentar se sintam mais preparados para isso. Os jovens também têm que lidar com outras prioridades, como quitar empréstimos estudantis ou economizar para comprar uma casa. O que é mais preocupante é que não se vê mudança alguma no preparo para a aposentadoria nos grupos mais jovens. Somente quando observamos aqueles na faixa dos 40 é que o preparo melhora.

O número de pessoas com pontuação continuamente baixa no ARRI permanece, de forma persistente, alto (entre 56% e 59%) entre aqueles com idade entre 18 e 44 anos. Isso explicita a necessidade de fazer com que as pessoas economizem de maneira consistente e começando muito mais jovens, para permitir que tenham um horizonte de tempo suficientemente longo para acumular suas economias para a aposentadoria. Contudo, nunca é tarde demais para começar a poupar e a elaboração de um plano para a aposentadoria ajuda.

Continuar a trabalhar  
na mesma área



## Parte 2: A melhoria do preparo para a aposentadoria: realidade ou ilusão?

Este relatório destaca uma ligeira melhoria contínua no ARRI. Contudo, os resultados também suscitam a pergunta: será que a melhoria reflete mudanças reais no comportamento de poupança ou será que as pessoas simplesmente se sentem mais otimistas com relação às suas finanças por causa das melhorias na economia mundial desde 2012?

Quando examinados em detalhe, os dados sugerem que as esperanças e aspirações de aposentadoria das pessoas ainda podem ser abaladas, apesar do otimismo crescente. Observando o ARRI, há uma pontuação mais baixa em aspectos comportamentais do que em aspectos relativos a atitude. Isso significa que o sentimento de preparo para a aposentadoria das pessoas está inflado pelo fato de se sentirem bem. Mas esta sensação de bem-estar econômico e financeiro pode ter mais a ver com melhorias gerais na economia do que com grandes mudanças no comportamento de poupar.

Uma imagem sombria emergiu ao observarmos as expectativas de atingir as aspirações para a aposentadoria. Menos da

metade dos indivíduos da pesquisa estão otimistas de que terão dinheiro suficiente para se manter após a aposentadoria. Um número semelhante tem falta de confiança de que será capaz de escolher quando deseja se aposentar ou de ter oportunidades de trabalhar em meio expediente ou mudar os padrões de trabalho. As pessoas agora esperam passar muito mais tempo de vida como aposentadas do que passaram na infância - espera-se que a aposentadoria dure em média 20 anos! Contudo, verificamos que, no momento atual, somente 13% globalmente possuem uma estratégia de aposentadoria por escrito. Por outro lado, 39% não possuem estratégia alguma de aposentadoria.

Gráfico 6: Muitas pessoas não conseguem planejar adequadamente suas aposentadorias - em nenhum dos países pesquisados há mais do que um quarto das pessoas com uma estratégia de aposentadoria formal (por escrito). Os mercados BRICS (China, Índia e Brasil) são os planejadores de aposentadoria mais ativos, juntamente com os EUA.

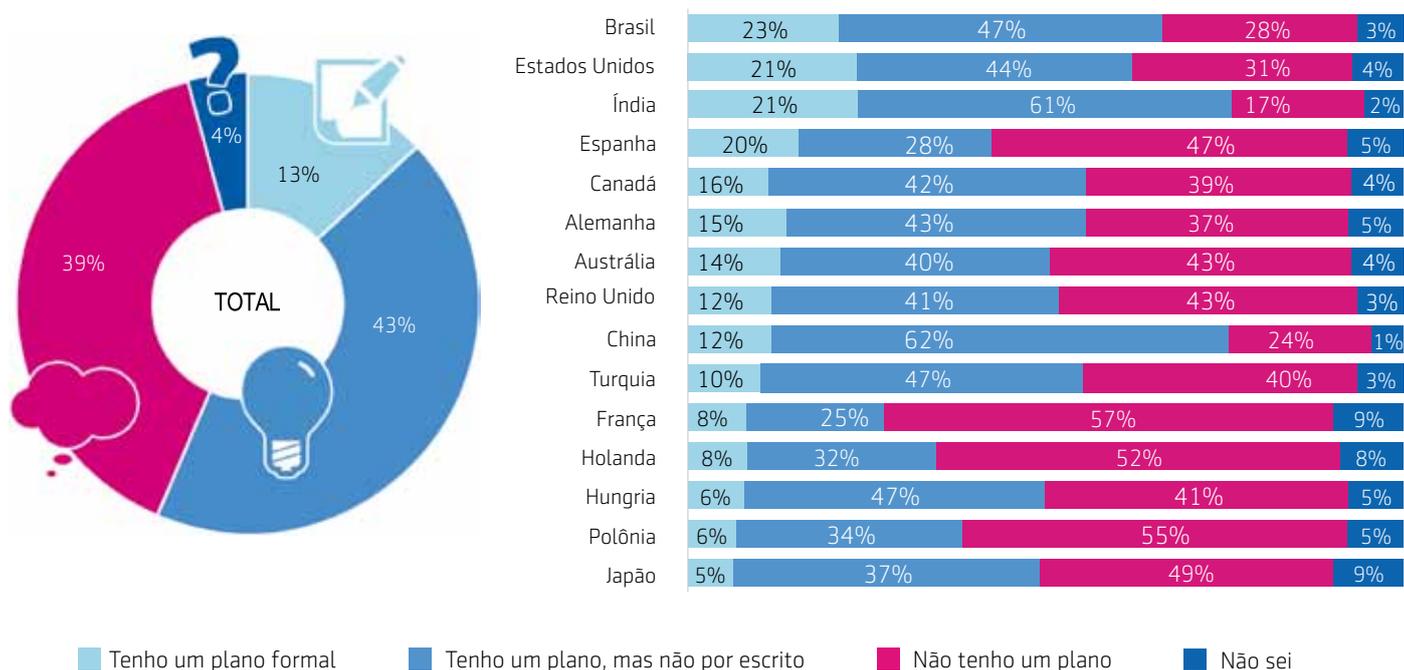
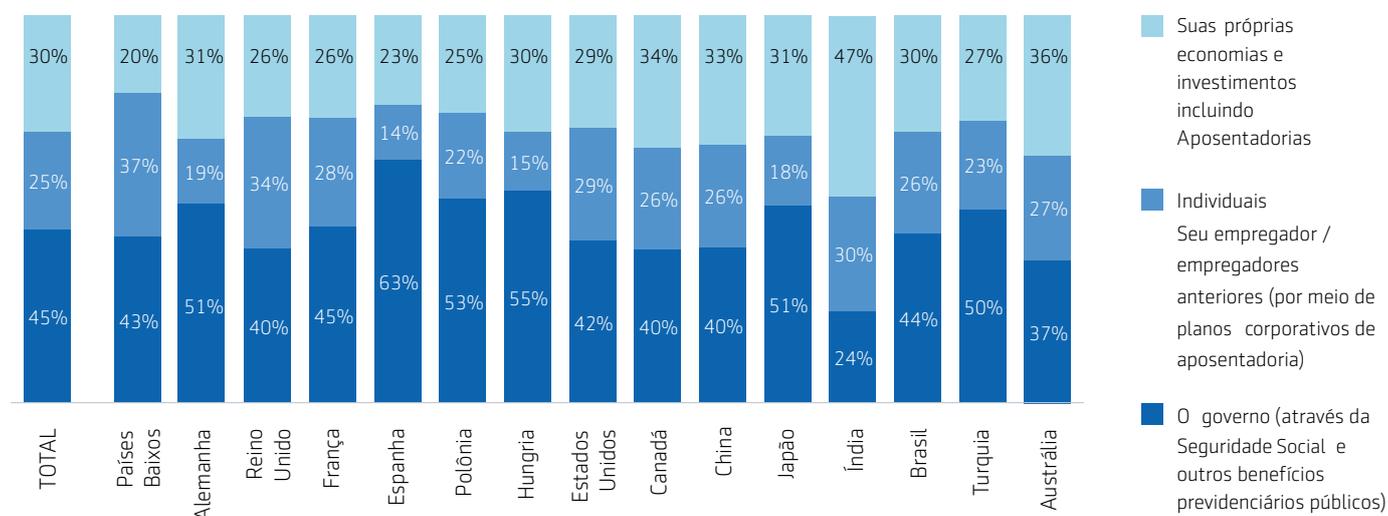


Gráfico 7: Fontes de renda de aposentadoria - contar com o estado é uma atitude difundida



Na ausência de planejamento para a aposentadoria difundido, a realidade é que muitas pessoas ainda estão programadas para depender demais dos benefícios previdenciários públicos. Por exemplo, as pessoas na Espanha esperam que o governo forneça mais de três quintos (63%) de sua renda de aposentadoria, com mais de um terço dos espanhóis (35%) defendendo a ideia de que o governo deveria aumentar o financiamento geral disponível para a previdência social por meio de aumento de impostos, sem reduzir o valor dos pagamentos individuais. Esta visão é comum ao redor do mundo, com 30% dos entrevistados da pesquisa global assumindo a posição de que o governo deveria aumentar os impostos para manter os benefícios previdenciários públicos sustentáveis, em vez de cortar os benefícios. Contudo, a realidade é que os benefícios previdenciários públicos estão sendo reduzidos em muitos países. Isto é especialmente verdade na Europa Ocidental, onde as despesas com proteção social e saúde representam 27% do PIB.<sup>5</sup> Em tempos de austeridade contínua, os níveis históricos de gasto não são mais sustentáveis.

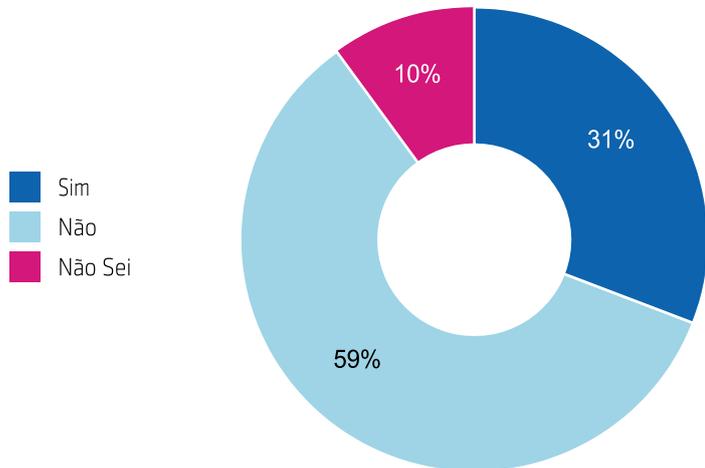
### Falta generalizada de resiliência financeira

Os dados revelam uma falta de planejamento para a aposentadoria apesar do crescente otimismo ligado à ela. Criar um plano bem concebido de aposentadoria é uma das melhores ferramentas para ajudar a tornar as finanças de um indivíduo mais resilientes no longo prazo. Diante da perspectiva de uma aposentadoria que tende a durar 20 anos, garantir que as pessoas tenham economias suficientes para durar a aposentadoria inteira é fundamental. Contudo, é

igualmente importante que nossas finanças sejam resilientes contra choques financeiros inesperados, incluindo desde fatores como condições desfavoráveis de mercado, até grandes despesas não planejadas, que podem acontecer muito antes da aposentadoria.

Até mesmo os planejamentos de aposentadoria mais bem feitos podem ser prejudicados por períodos prolongados de desemprego, ou por uma doença grave. Esses riscos podem ser maiores do que as pessoas pensam. Somente nos EUA, foi estimado que alguém dá entrada em pedido de falência a cada três minutos, como consequência de ter sido diagnosticado com uma doença grave.<sup>6</sup> Os dados de nossa pesquisa ilustram ainda mais este ponto. Quarenta e um por cento daqueles que estão totalmente aposentados deixaram de trabalhar antes do que haviam planejado, com problemas de saúde sendo a razão para aposentar-se mais cedo em quase um terço dos casos. Acontecimentos da vida, como problemas de saúde, perda de emprego e necessidade de cuidar de parentes doentes, podem causar o caos nas finanças de longo prazo dos indivíduos e, em muitos casos, isso pode levar as pessoas a usarem suas economias para a aposentadoria antes de que, de fato, se aposentem. Portanto, é importante que as pessoas não somente façam um planejamento para a aposentadoria, mas que também estabeleçam um plano B para lidar com imprevistos. Mais uma vez, observa-se que poucas pessoas possuem um plano de contingência. Cerca de três quintos dos respondentes (59%) não possuem nenhum plano B.

Gráfico 8: Falta generalizada de resiliência financeira - sem plano B



Onde o planejamento é comum..	Onde falta planejamento..
 56% dos Indianos têm plano B	 75% dos Holandeses não têm plano B
 43% dos Chineses têm um plano	 72% dos Húngaros também não têm
 40% dos Americanos têm plano B	 70% na França não têm plano de contingência

Gráfico 9: Qual é o plano? A maioria das pessoas com um plano B conta fortemente com suas poupanças<sup>7</sup>



Entre aqueles que fazem um plano B, os planos de contingência mais comuns consistem em poupanças e investimentos, reservados para uma eventualidade. Contudo, poupanças podem ser esgotadas muito rapidamente durante períodos longos com problemas de saúde. Outros veículos que merecem consideração incluem seguros ou apólices de proteção que podem cobrir de maneira adequada os principais riscos decorrentes de períodos de desemprego ou saúde comprometida.

Vale também ressaltar que 30% dos respondentes consideram o(a) cônjuge como parte de seu plano B, fato mais elevado entre as mulheres (34%) do que entre os homens (27%). Para famílias acostumadas com duas rendas, isso poderia criar um cenário financeiro difícil. Encorajar a adoção de um planejamento para a aposentadoria e um plano de contingência como um fato rotineiro da vida é um aspecto vital na criação de um sentimento mais real de preparo para a aposentadoria.



Center for  
Longevity and  
Retirement

## Parte 3: Fazer com que a poupança habitual seja uma tendência global é uma responsabilidade compartilhada

Diante do aumento da expectativa de vida em todas as principais economias do mundo, é necessário que os indivíduos tomem para si a responsabilidade por planejar e financiar sua própria aposentadoria. Como parte dos esforços para vencer esse desafio, precisamos fazer com que a poupança habitual para a aposentadoria se torne uma tendência global. Os dados da nossa pesquisa revelam que precisamos não só tomar medidas que façam com que as pessoas comecem a economizar, mas também medidas que façam com que economizem de forma constante ao longo do tempo. No intuito de alcançar essa meta, inspirar um mundo de poupadores habituais requer o esforço de indivíduos, bem como do governo e dos empregadores como facilitadores.

### Poupadores-chave grupo 1 – o poupador habitual

Os dados da nossa pesquisa mostram que ter um plano formal é em parte responsável pela pequena melhora no Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria em 2015. Dos entrevistados da nossa pesquisa que indicaram ter um plano por escrito, 75% eram poupadores habituais. Um dos principais temas do relatório deste ano explora quais são os passos necessários para fazer com que a poupança habitual para a aposentadoria seja uma tendência global.

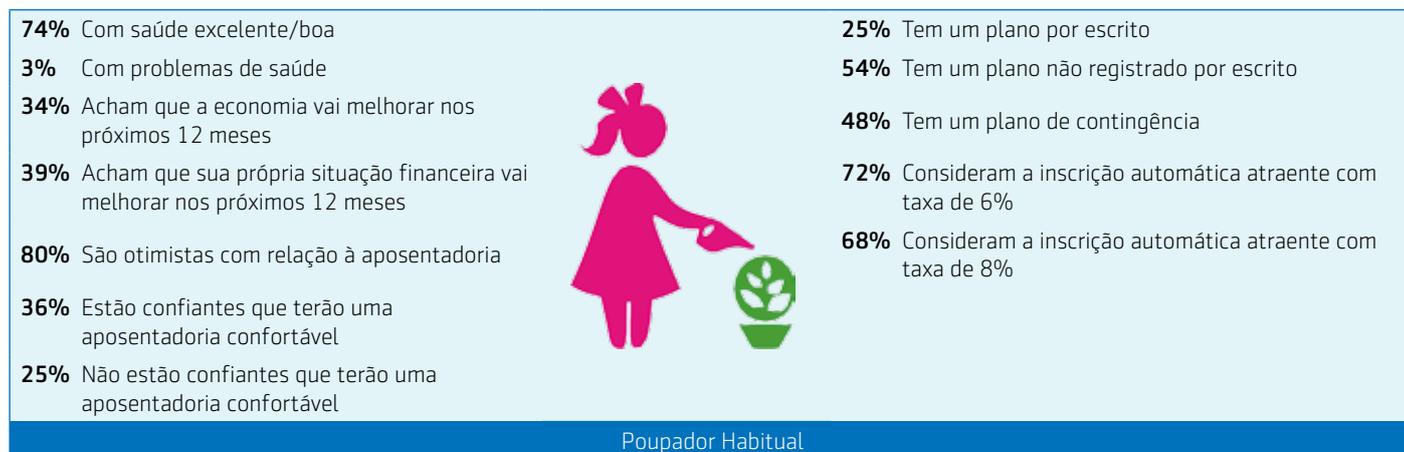
### Poupadores-chave grupo 2 - o poupador aspirante

Outro tema importante é a necessidade de liberar o potencial daqueles que não economizam ainda, mas que gostariam de começar a fazê-lo. Esses poupadores em potencial respondem por mais de um quinto (22%) de todos os empregados, incluindo muitos dos grupos que obtêm baixa pontuação no índice ARRI, como as mulheres e as pessoas mais jovens. Criar um cenário de previdência que ajude a transformar poupadores aspirantes em poupadores de fato, e poupadores ocasionais em poupadores habituais, deve ser a meta de todos os empregadores, indivíduos e governos.

Gráfico 10: Poupadores habituais e aspirantes representam grupos significativos de empregados



Gráfico 11: Perfil do poupador habitual





“Quanto mais cedo você começar a construir um bom fundo de aposentadoria, melhor será o retorno a longo prazo. Isso pode muito bem permitir que você se aposente quando estiver bem financeiramente e não quando chegar a uma determinada idade... Quanto mais você sacrificar agora, menos falta sentirá do seu fundo de aposentadoria.”

### Um aposentado da Austrália Poupar Habitualmente

A imagem mais positiva da aposentadoria surge quando observamos o poupador habitual. Eles são os 39% dos indivíduos da pesquisa em todo o mundo que relatam sempre garantir que estejam poupando para a aposentadoria. Identificando os poupadores habituais, podemos também identificar suas características. Adotando essas características, os poupadores habituais podem servir como exemplo uma vez que são o melhor exemplo de responsabilidade social no que diz respeito a economizar para a aposentadoria

- Os poupadores habituais são em sua maioria homens. 42% dos homens poupam habitualmente e 36% das mulheres o fazem. Conforme destacado em nosso relatório anterior - *A Nova Cara da Aposentadoria - Mulheres: equilibrando família, carreira e segurança financeira (2014)* - com muito mais mulheres do que homens se responsabilizando pelo cuidado de crianças ou idosos ou trabalhando meio expediente, é importante resolver a disparidade de gênero no que diz respeito ao emprego e aos salários no intuito de também resolver a disparidade de gênero no âmbito dos fundos de aposentadoria. Há medidas que o governo e os empregadores podem tomar para ajudar as mulheres a economizar continuamente - por exemplo, criar produtos de poupança simples e atraentes ou ampliar o acesso aos planos de previdência corporativos.
- Os poupadores habituais também tendem a ser mais velhos, o que sugere que esse comportamento é algo que vem com a maturidade. É possível até que seja motivado pela fase da vida (as pessoas se dão conta de que a aposentadoria está se aproximando e não adiam mais). Quarenta e cinco por cento do grupo em idade pré-aposentadoria (55-64 anos) tem o hábito de poupar. Esse número cai para 29% na faixa de 18-24 anos. Precisamos intervir para que os jovens comecem a poupar mais cedo. Exploramos o impacto da inscrição automática em planos de previdência de pessoas mais jovens.
- Os poupadores habituais são os que têm maior probabilidade de tomar para si a responsabilidade pela aposentadoria e quatro quintos (79%) deles têm uma estratégia de planejamento para a aposentadoria. Esse número cai para somente 13% entre os não poupadores.

- Os poupadores habituais têm maior chance de tomar medidas que melhorem sua resiliência financeira em geral. Quase a metade dos poupadores habituais (48%) têm um plano B para ajudá-los a lidar com as consequências financeiras de eventos inesperados. Esse número cai para somente 11% entre os não poupadores.
- É fundamental mencionar que os poupadores habituais têm uma abordagem mais equilibrada com relação à geração de renda para a aposentadoria. Em média, esperam que somente um terço da renda da aposentadoria venha do governo - o restante advém dos benefícios previdenciários corporativos e das economias e investimentos pessoais. Especificamente, espera-se que um quarto da renda da aposentadoria venha dos empregadores por meio dos benefícios previdenciários corporativos.
- Os poupadores habituais não são necessariamente ricos - têm renda média de 41.000 dólares por ano. Essa renda é, entretanto, muito mais alta do que a dos que nunca pouparam (que ganham cerca de 24.000 dólares por ano). A renda média da amostra de entrevistados da pesquisa é de 32.000 dólares por ano.

Essa observação final demonstra que a renda não é um grande obstáculo à poupança para a aposentadoria de forma regular. Poupar regularmente com uma renda de 41.000 é uma meta viável para muitas pessoas. No entanto, criar uma cultura global de poupar habitualmente requer não só que os indivíduos se responsabilizem mais pelo planejamento da sua própria aposentadoria, mas também que haja uma nova abordagem para o planejamento para a aposentadoria, o que inclui papéis importantes para os empregadores e para o governo.

## Uma nova abordagem para a poupança de aposentadoria: facilitando o processo

No ano passado, introduzimos um novo modelo para a aposentadoria: facilitando o processo. Isso significa compreender melhor as necessidades das pessoas e remover as barreiras ao planejamento e ao preparo para a aposentadoria. O governo tem um papel específico nesse processo como parte do que se definiu como responsabilidade compartilhada. Duas formas em que o governo pode fazer diferença são fornecendo renda de aposentadoria e ajudando as pessoas a se prepararem mais para o futuro.

1. Fornecendo renda de aposentadoria – Na maioria dos países pesquisados, o governo é uma fonte importante de renda de aposentadoria para os cidadãos. No âmbito mundial, descobrimos que os empregados esperam que a previdência social arque com cerca de 45% da renda de aposentadoria. Esse fato contribui significativamente para ajudar as pessoas a planejar a aposentadoria. Em alguns países esse papel do estado é ainda maior; por exemplo, na Espanha os empregados creem que o estado fornecerá cerca de 63% da renda da aposentadoria. No entanto, os dados da pesquisa sugerem que o processo de reforma previdenciária em curso em muitos países, no qual se discute diminuir o valor dos benefícios previdenciários do governo ou aumentar a idade de aposentadoria, está minando a confiança na disposição das pessoas de se planejar.
2. Ajudando as pessoas no preparo da renda de aposentadoria – O governo pode contribuir para facilitar o processo encorajando os indivíduos a economizar. Um terço dos entrevistados da pesquisa em todo o mundo diz que ter acesso a benefícios fiscais mais generosos para a poupança a longo prazo e para os produtos previdenciários os estimularia a economizar mais para a aposentadoria.

Enquanto isso, cerca de uma em cada cinco pessoas (18%) diz que ter acesso a educação financeira ajudaria a compreender o que é necessário fazer para se planejar para a aposentadoria. Como se pode ver abaixo, as medidas do governo para criar planos padrão de fundo de aposentadoria, que automaticamente inscrevem os empregados em planos de previdência, pode ter grande impacto sobre a ampliação da cobertura dos planos de previdência e estimular a poupança no grupo dos poupadores aspirantes, que inclui muitas mulheres e jovens.

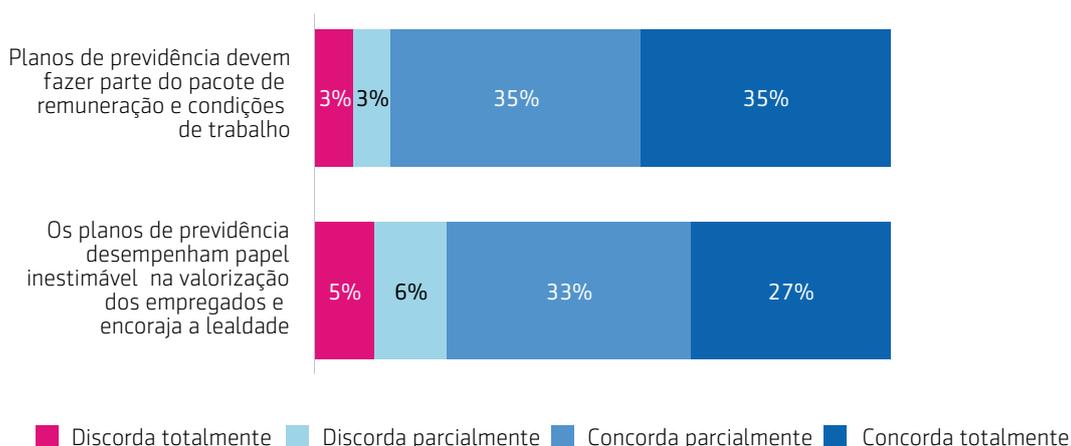
Facilitar o planejamento para a aposentadoria como parte dessa abordagem compartilhada também significa utilizar o potencial dos empregadores e dos empregados de trabalhar juntos. A necessidade de os empregadores disponibilizarem algum tipo de plano de previdência para os empregados é central para essa abordagem.



“Não espere até chegar perto de se aposentar para começar a poupar. Comece quando jovem, mesmo que seja só um pouco. Vai render”.

**Um aposentado nos EUA.  
Poupar Habitualmente**

Gráfico 12: Fundos de pensão corporativos têm papel importante na valorização dos empregados



Mais de dois terços dos empregados dizem que os planos de previdência deveriam ser parte do pacote de remuneração e condições de trabalho, enquanto que três quintos dizem que os planos de previdência ajudam os empregados a se sentir valorizados e encorajam a lealdade. No entanto, esses números são muito maiores do que o número de empregados que contribuem ativamente para um plano de previdência corporativo (na grande maioria dos países pesquisados). No âmbito mundial, somente 41% dos assalariados têm acesso a planos de aposentadoria corporativos para o qual o empregador faz uma contribuição (24% dos empregados receberam oferta de plano sem contribuição do empregador). Tal contribuição pode ser um verdadeiro incentivo para que poupadores aspirantes se inscrevam em planos de aposentadoria corporativos. Há várias medidas que os empregadores podem tomar para dar um empurrãozinho e colocar os empregados no rumo certo.

### Utilizar a educação financeira oportuna no local de trabalho

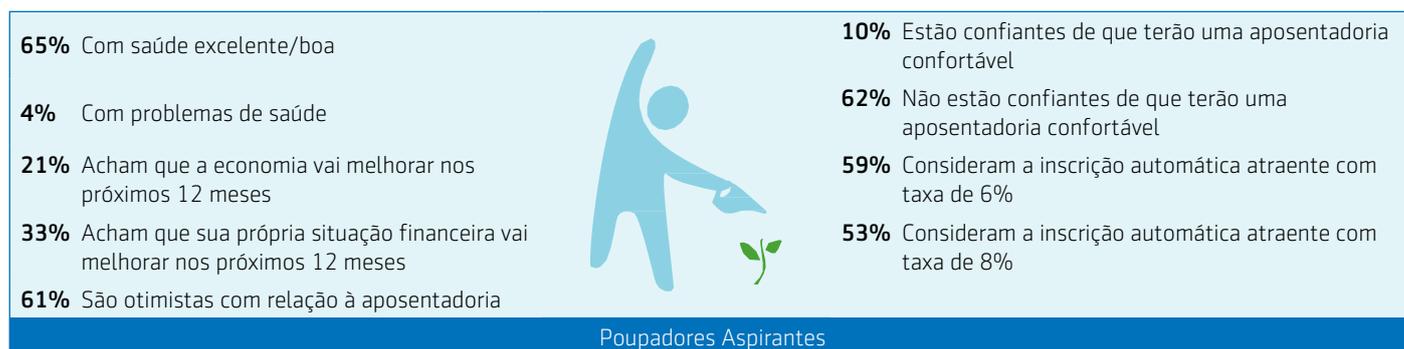
O aumento de salário é o item mais citado como gatilho para fazer com que as pessoas pensem em poupar para a aposentadoria. Ao todo, 45% dizem que o aumento os faria economizar. É claro que tanto empregadores quanto empregados devem saber com antecedência de meses quando a revisão anual de salários deve ocorrer: os empregadores

podem aproveitar essa oportunidade para lembrar os empregados dos benefícios de poupar a longo prazo. Esses lembretes podem muitas vezes ser enviados de maneira econômica para muitos trabalhadores na forma de alertas por e-mail ou postagens na Intranet da empresa, com links para fontes úteis e imparciais de informação e para calculadoras de aposentadoria online.

### Inscrever automaticamente os empregados nos planos de previdência corporativos

Perguntamos aos empregados se achavam a inscrição automática uma opção atraente. No intuito de ajudar as pessoas a fazer um julgamento informado, estabelecemos como premissa que inscrição automática significaria que os empregados direcionariam 6% da remuneração anual para o plano de previdência corporativo. Dado um nível de contribuição de 6%, 59% dos poupadores aspirantes consideraram a opção atraente. Se a inscrição automática convertesse esses poupadores aspirantes em poupadores de fato, isso representaria um crescimento instantâneo dos níveis gerais de preparo para a aposentadoria entre assalariados. Especialmente à medida que esses empregados começassem a fazer contribuições a cada remuneração mensal, e conforme já foi visto, o hábito de poupar é o caminho mais simples para o preparo para a aposentadoria. Nossos dados sugerem que a inscrição automática seria particularmente eficaz no grupo dos poupadores aspirantes.

Gráfico 13: Perfil dos poupadores aspirantes



“Desde o momento em que nascemos, envelhecemos a cada dia, então comece a planejar a aposentadoria o quanto antes; ninguém tem a obrigação de sustentá-lo no futuro!”

### Um aposentado no Brasil Responsabilidade Compartilhada

- Os poupadores aspirantes costumam ser mais jovens e do sexo feminino. A média de idade desse grupo é 35 anos; as mulheres são maioria entre os poupadores aspirantes, sendo 58% mulheres e 42% homens.
- No âmbito mundial, os poupadores aspirantes têm a mediana de renda mais baixa, ficando em 14.400 dólares - abaixo até mesmo da renda dos que nunca pouparam (17.100 dólares).
- Quase a metade (44%) dos poupadores aspirantes tem filhos.
- Os poupadores aspirantes não costumam ter plano de previdência formal. Mais de dois terços (69%) não tem qualquer plano de previdência. Somente 13% tem um plano B para a aposentadoria..
- As expectativas de renda de aposentadoria são também mais baixas entre os poupadores aspirantes. No âmbito mundial, esse grupo espera ter uma renda de 14.300 dólares no primeiro ano de aposentadoria. Já os não poupadores esperam ter uma renda de 17.700 dólares.

Inspirar as pessoas a começar a poupar cedo e de forma constante poderia ter um impacto grande sobre a razão de substituição de renda da aposentadoria. Essa situação está ilustrada no gráfico 14 abaixo, onde se pode ver que, começando a contribuir com um plano de previdência aos 20 anos em vez de aos 30, a renda de aposentadoria passa a ser significativamente maior. A inscrição automática pode fazer uma grande diferença. Por exemplo, nos EUA, onde a inscrição automática foi introduzida em 2009, a cobertura dos planos de previdência corporativos aumentou de cerca de metade da força de trabalho que tinha acesso ao benefício para 82% dos empregados adotando a inscrição automática.<sup>8</sup> Isso seria muito útil para os poupadores aspirantes, que correspondem a 30% dos indivíduos entre 18-34 anos.



“Não conte com somente um programa, produto ou plano - diversifique. Aprenda a cuidar do orçamento doméstico e a controlar o endividamento pessoal. Esteja preparado para o desemprego e para outras situações que possam diminuir a disponibilidade financeira. Aprenda a cortar custos reutilizando objetos, economizando água, apagando as luzes e outras atitudes que reduzam custos.”

#### Um aposentados dos EUA Responsabilidade Compartilhada

Gráfico 14: Poupar constantemente desde cedo pode aumentar a renda de aposentadoria em 11.000 dólares por ano

 Idade do início da poupança (anos)	 Fundo de Aposentadoria (dólares americanos)	 Renda Anual de Aposentadoria (dólares americanos)	 Fração da renda pré aposentadoria
<b>20</b>	\$397.000	\$29.000	71%
<b>25</b>	\$312.000	\$23.000	56%
<b>30</b>	\$242.000	\$18.000	43%

Esse gráfico é somente um exemplo e não reflete necessariamente circunstâncias específicas. Considera uma idade de aposentadoria de 65 anos. Para mais exemplos, por favor, ver anexo 2, página 40.



## Parte 4: Mudando o paradigma: fazendo da aposentadoria ativa uma aspiração de todos

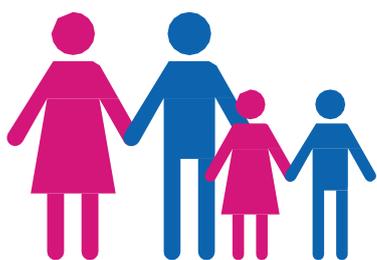
Os assalariados de hoje estão redefinindo rapidamente a própria noção de aposentadoria. A aposentadoria não é mais vista somente como uma oportunidade de parar de trabalhar. Muitas pessoas agora veem a aposentadoria como uma outra fase da vida. É a hora de perseguir novos hobbies e viajar mais. É também a hora de retribuir. Muitas pessoas gostariam de passar tempo cuidando dos netos enquanto outros planejam fazer trabalho voluntário e caridade durante a aposentadoria.

Da mesma forma, os trabalhadores de hoje estão a par das consequências do aumento da longevidade sobre a aposentadoria. As pessoas esperam, em média, passar 20 anos aposentadas. A aposentadoria é agora um dos principais acontecimentos da vida. E requer um bom planejamento se quisermos garantir que passaremos esses 20 anos (ou mais) fazendo as coisas que desejamos fazer.

### Definindo a aposentadoria ativa

Depois de uma vida longa e produtiva como assalariado ou cuidando das pessoas, não é de surpreender que muitas pessoas esperem passar a aposentadoria relaxando. Mas a história não termina por aí quando pensamos no que a aposentadoria ativa significa para as pessoas. Uma minoria significativa agora considera continuar com o trabalho remunerado como forma de se manter ativa na terceira idade; talvez porque somente 22% dos empregados pesquisados no mundo sintam que se aposentariam com um estilo de vida confortável.

Gráfico 15: Aposentadoria - tempo para mais lazer?



#### Amigos e família

A maioria das pessoas (**58%**) vê a aposentadoria como uma oportunidade de passar mais tempo com amigos e família.



#### Novos hobbies

Ter mais tempo disponível irá encorajar muitas pessoas a perseguir novos hobbies. No total, **49%** identificaram isso como aspiração.



#### Viajar

Muitas pessoas gostariam de conhecer mais o mundo quando se aposentarem e **63%** identificam viajar como uma aspiração - o passatempo mais popular.



#### Continuar a trabalhar

**16%** gostariam de permanecer economicamente ativas trabalhando na mesma área. Outros **11%** gostariam de considerar a possibilidade de trabalhar em outra área. **10%** também considerariam abrir seu próprio negócio e outros **27%** considerariam trabalhar de forma voluntária.

Cada vez mais, podemos esperar que a aposentadoria se torne uma combinação de várias atividades que, em conjunto, ajudam as pessoas a manter o bem-estar financeiro, físico e mental. Isso parece ser uma resposta perfeitamente realista ao envelhecimento. O único problema é que muitas pessoas atualmente não recebem o apoio de que precisam para tornar essa meta realidade. Isso se aplica particularmente à manutenção da boa saúde. Estar saudável não só ajuda as pessoas a permanecer no trabalho durante a vida adulta, mas também tem papel significativo em manter as pessoas

no trabalho depois da idade normal de aposentadoria. A saúde também é um fator determinante para um aposentadoria feliz e próspera; 77% dos entrevistados da pesquisa que consideram ter saúde excelente são otimistas sobre a aposentadoria em comparação com 49% daqueles que consideram ter problemas de saúde. Dentre os que não se aposentaram totalmente, a saúde excelente está ligada à confiança de ter um estilo de vida confortável durante a aposentadoria (42% versus somente 7% com problemas de saúde).

## Parar de trabalhar ou continuar – os benefícios de adiar a aposentadoria

Sendo a saúde um fator crucial para manter as pessoas no mercado de trabalho, é significativo que, com a perspectiva de alcançar uma aposentadoria ativa, o trabalho, em todas as suas diferentes facetas, se torne um componente central durante a aposentadoria. Enquanto as opiniões permanecem divididas sobre o aumento da idade de aposentadoria, a proporção dos que apoiam o aumento da idade de aposentadoria é agora maior. Mais pessoas (50%) pensam que a idade de aposentadoria deve aumentar em algumas circunstâncias em vez de permanecer inalterada (43%); entretanto, essa minoria considerável demonstra que ainda há muito a se fazer para encorajar e possibilitar que as pessoas continuem a trabalhar depois da idade atual de aposentadoria.

Educar as pessoas sobre os benefícios financeiros de trabalhar por mais tempo poderia ser um bom ponto de partida. As tabelas abaixo mostram o que acontece com o resultado financeiro da aposentadoria quando se adia a idade de aposentadoria. Por exemplo, adiando a aposentadoria por até cinco anos, é possível aumentar em mais de um quarto as reservas de aposentadoria totais. Isso se traduz em um renda muito mais alta na aposentadoria. Na verdade, os indivíduos da pesquisa em média estabelecem a meta de substituir em torno de 70% da renda pré-aposentadoria quando se aposentarem. É possível que adiar a idade de aposentadoria por um período de três a cinco anos possa ajudá-los a chegar muito mais perto de alcançar essa meta.

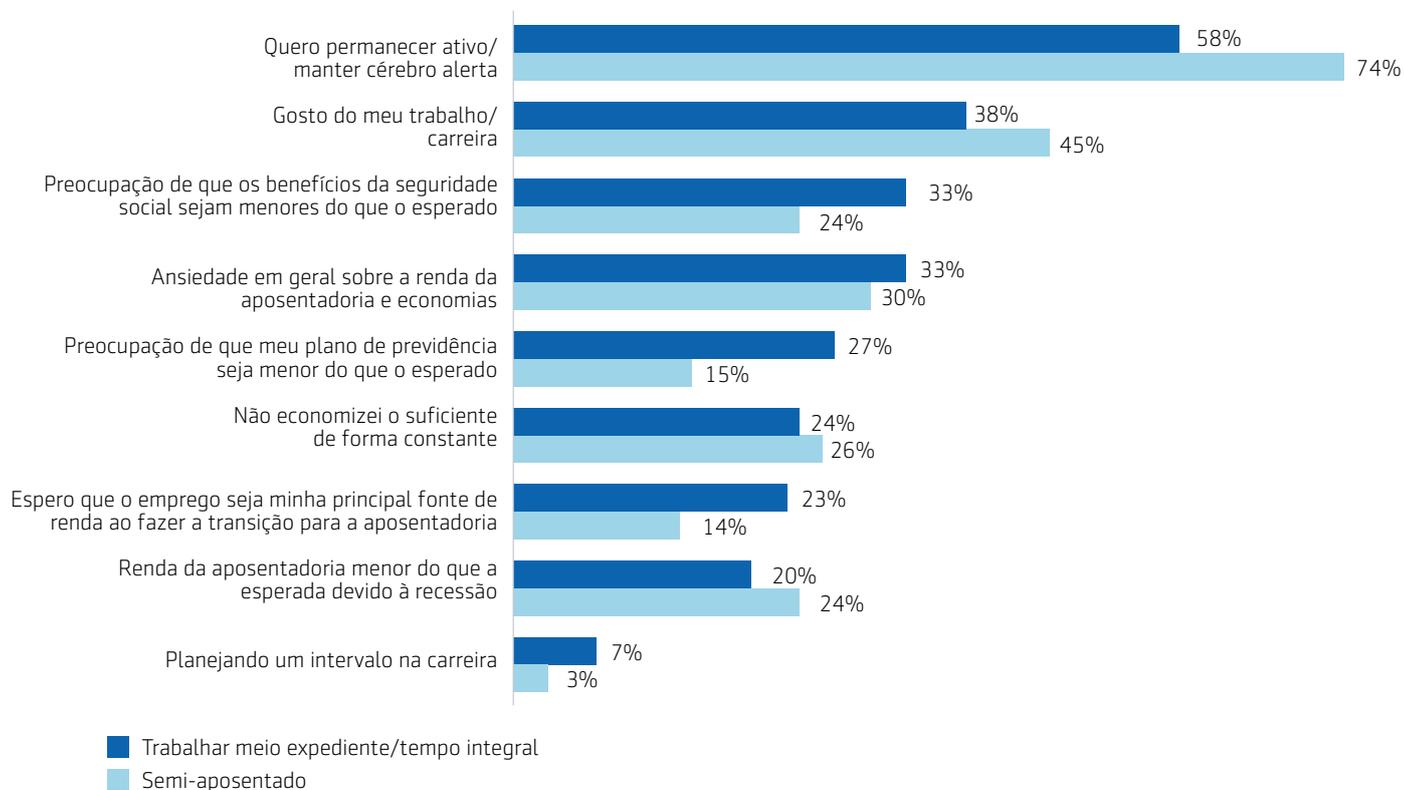
Gráfico 16: Adiar a data da aposentadoria pode aumentar a renda da aposentadoria em 10.000 dólares por ano

 Idade do início da aposentadoria (anos)	 Fundo de Aposentadoria (dólares americanos)	 Renda Anual de Aposentadoria (dólares americanos)	 Fração da renda pré-aposentadoria
<b>65</b>	\$242.000	\$18.000	43%
<b>68</b>	\$282.000	\$23.000	57%
<b>70</b>	\$312.000	\$28.000	68%

Esse gráfico é somente um exemplo e não reflete necessariamente circunstâncias específicas. Considera o início da poupança aos 30 anos. Ver anexo 2, página 40 para mais exemplos.

Os benefícios de trabalhar por mais tempo não se limitam ao aspecto financeiro. Dentre aqueles que desejam continuar trabalhando, o que está por trás desse desejo não é a falta de renda na aposentadoria, mas sim manter-se mental e fisicamente ativo. Manter-se ativo e desfrutar do trabalho são as principais razões para continuar a trabalhar depois da idade normal de aposentadoria. Cinquenta e oito por cento das pessoas dizem que o desejo de se manter ativo e manter o cérebro alerta são razões importantes para que continuem a trabalhar até certo ponto durante a aposentadoria. Esse número aumenta para 74% entre os entrevistados da nossa pesquisa que já estão semi-aposentados.

Gráfico 17: Manter-se ativo é o principal motivo para trabalhar depois da idade de aposentadoria



No entanto, apesar de o trabalho ser claramente benéfico e de quase a metade dos empregados de hoje considerar que a idade de aposentadoria deva aumentar, há somente uma pequena minoria - 17% - que de fato deseja continuar a trabalhar na mesma área durante a aposentadoria. Até um terço dos aposentados que desejavam continuar a trabalhar na mesma área não conseguiram por uma razão ou outra. Várias medidas serão necessárias para aumentar o número de pessoas que trabalham depois de aposentadas. Conforme discutido acima, instruir as pessoas acerca dos benefícios financeiros e de saúde de trabalhar por mais tempo as ajudará a tomar decisões informadas sobre quando e como se aposentar. Mas fica claro que ainda há muito a ser feito pelo governo e pelos empregadores para que se removam os entraves a permanecer no mercado de trabalho.

## Dois papéis-chave para os empregadores

1. *Fornecer suporte para planejamento financeiro e aconselhamento na fase de pré-aposentadoria e de aposentadoria*



Atualmente, só 21% dos empregados dizem receber um extrato anual de aposentadoria. Esse número é mais alto em países com sistemas desenvolvidos de plano de previdência corporativo. No entanto, mesmo nos Países Baixos, com o acesso disseminado aos planos de benefício definido e onde é obrigatório fornecer aos empregados extratos anuais, mais da metade dos trabalhadores holandeses dizem não receber extrato anual. Um envolvimento maior dos empregados e instrução no local de trabalho sobre as práticas correntes ajudariam a melhorar a situação.

Enquanto esses números são relativamente baixos, a mudança das práticas atuais no ambiente de trabalho também tem sido lenta. Somente 33% sentem que o empregador fornece informações suficientes sobre o planejamento da aposentadoria e só 12% dizem que o empregador está fazendo mais agora se comparado com três anos atrás.

## Promoção de programas de vitalidade e bem-estar para favorecer uma aposentadoria mais ativa

A maioria dos empregadores já se compromete a ajudar seus colaboradores a se planejar para as situações financeiras a longo prazo. Os benefícios corporativos incluem não só o acesso a planos de previdência e outros produtos de poupança, mas também material de planejamento financeiro, acesso a sessões gratuitas de aconselhamento e uma gama de outros benefícios incluindo seguro de vida, seguro de renda ou de doença grave. No entanto, mais apoio poderia ser dado aos empregados para facilitar a transição para a aposentadoria. Nossos dados enfatizam dois papéis-chave para os empregadores:



Somente 14% dos empregados dizem ter recebido material educativo e só 12% conseguiram gerenciar seu fundo de aposentadoria através do portal online. Um em cada dez (10%) diz que tem acesso a ferramentas de projeção de aposentadoria.



“Você precisa ter suas próprias economias. Seus interesses de lazer devem ser aqueles de que você poderá desfrutar na aposentadoria. Depois de aposentado, seja voluntário em grupos locais, faça amigos, e aproveite para se comunicar com os outros.”

#### Um aposentado do Japão

#### Vida Saudável



“Cuide da saúde desde cedo e comece a economizar algum dinheiro. Dinheiro e saúde são muito importantes quando você se aposenta.”

#### Um aposentado da Turquia

#### Vida Saudável

## 2. Dar aos empregados a oportunidade de permanecer no emprego remunerado

Na era da aposentadoria gradual, se tornará importante alcançar um equilíbrio na vida profissional após a aposentadoria, bem como nos anos antes de se aposentar. Isso significa tomar medidas para ajudar os empregados a manter sua vitalidade e sua contribuição ao local de trabalho à medida que se aproximam da idade de aposentadoria. No entanto, analisando as respostas das pessoas que já se aposentaram, fica claro que eles poderiam ter recebido mais apoio para entrar na aposentadoria de uma forma mais gradual, combinando trabalho e lazer.



Somente 24% dos empregados dizem que seus empregadores oferecem a oportunidade de passar do trabalho em tempo integral para meio período na transição para a aposentadoria. Somente 21% oferecem trabalho alternativo que seria mais adequado para pessoas mais velhas enquanto que só 14% oferecem a oportunidade de realizar re-treinamento ou re-capacitação.



Somente 19% dos empregados dizem que seus empregadores oferecem acesso a planos de previdência flexíveis (que permitem a você trabalhar além da idade usual de aposentadoria). De fato, até recentemente alguns países como o Reino Unido e o Japão tinham idade de aposentadoria obrigatória, forçando empregados valiosos a abandonar o emprego. Felizmente, essas práticas foram eliminadas e a tendência em direção aos planos de previdência de contribuição definida deve ajudar ainda mais a promover maior flexibilidade.



Dezessete por cento dos empregados dizem que seus empregadores oferecem acesso a atendimento de saúde ocupacional durante a aposentadoria, parte importante da manutenção do bem-estar mental e físico dos trabalhadores maduros. A falta de apoio no local de trabalho pode ajudar a explicar porque um terço dos aposentados que desejam continuar a trabalhar não conseguem fazê-lo. Mas, com os grandes benefícios financeiros e de saúde que se manter ativo traz para as pessoas mais velhas, há ainda um grande incentivo para reverter as tendências atuais. Conforme revelam nossos estudos de caso, há também um amplo espectro de benefícios financeiros para os empregadores que adotam uma abordagem mais pró-ativa no apoio aos trabalhadores mais velhos.

# Estudos de Caso

## Porque promover a aposentadoria ativa faz sentido do ponto de vista dos negócios

### **RetirementJobs.com, ajudando a manter trabalhadores maduros no mercado de trabalho**

A *RetirementJobs.com* foi criada há nove anos nos Estados Unidos para lidar com o emprego entre trabalhadores maduros. Até hoje, alcançaram mais de um milhão de registros de pessoas buscando uma gama de oportunidades de emprego, incluindo trabalhar em meio período e desacelerar. Atualmente, metade das pessoas registradas tem entre 50 e 60 anos e a outra metade tem entre 60 e 70 anos. Uma das principais preocupações para esses trabalhadores mais velhos é a percepção de discriminação por idade entre os empregadores. Quando a *Retirement Jobs* fez um levantamento com as pessoas que visitavam o site, 94% destacaram a preocupação de que a discriminação de idade é comum no local de trabalho. A *RetirementJobs.com* criou um programa chamado "Certified Age-Friendly Employer" para avaliar se os empregadores criavam um ambiente acolhedor para as pessoas acima dos 50 anos e se demonstravam estar comprometidos em ampliar a diversidade no local de trabalho. As empresas que passam pelo processo de certificação são classificadas em duas categorias. Em primeiro lugar, longo tempo de serviço - empresas que desejam se adaptar para manter os trabalhadores maduros depois de muitos anos de serviço; e, em segundo lugar, recrutamento - empresas que desejam contratar trabalhadores maduros acima dos 50 anos. Atualmente, mais de 100 empregadores já adotaram o programa. Há duas principais motivações para essas empresas:

#### **Reduzir a taxa de rotatividade**

Calcula-se que a média de tempo de permanência de um trabalhador acima dos 50 anos seja três vezes maior do que a de um abaixo dos 50 anos. O tempo de permanência normalmente fica em torno de dez anos para os trabalhadores acima dos 50 anos e em menos de um ano para os abaixo de 26 anos. Quando se considera os custos de recrutamento e treinamento, faz todo o sentido, do ponto de vista empresarial, pensar em contratar trabalhadores mais velhos, dada a probabilidade de receber um melhor retorno dos investimentos iniciais de contratação e treinamento.

#### **Benefícios de ter maior diversidade**

Muitos empregadores descobriram os benefícios de ter uma força de trabalho que espelhe a clientela mais velha. Demonstrou-se que ter empregados mais maduros melhora os níveis de satisfação dos clientes mais velhos. Isso pode ajudar a atrair e manter uma clientela mais fiel na faixa acima dos 50 anos.

E não se trata só de construir políticas de recrutamento que atraiam trabalhadores mais velhos. Trata-se de projetar um local de trabalho que seja atraente para todos os tipos de trabalhadores e promova a diversidade em seu sentido mais amplo. Para ser certificado pela *Retirement Jobs* os empregadores precisam disponibilizar benefícios de assistência à saúde tanto para quem trabalha em tempo integral quanto para quem trabalha em meio expediente. Uma vez que os trabalhadores mais velhos se concentram mais no mercado de emprego em meio período, os empregadores precisam garantir benefícios de assistência à saúde até os 65 anos, quando a Medicare passa a fornecer tais benefícios nos Estados Unidos. Além disso, os empregadores devem fornecer treinamento. Muitas vezes os empregadores podem direcionar o recrutamento e o treinamento para as pessoas mais jovens (em vez dos trabalhadores mais velhos que são vistos como em fim de carreira). Mas, dado que o tempo de permanência no emprego é três vezes mais longo entre os trabalhadores mais velhos, o empregador pode querer obter um melhor retorno pelo seu investimento.

A *RetirementJobs.com* percebeu que o governo pode também tomar medidas como empregador para promover ativamente o emprego acima dos 50 anos. Nos Estados Unidos, as instituições públicas como a U.S Veterans Administration, que realiza com sucesso recrutamento para aqueles acima dos 50 anos, e a Transportation Security Administration, oferecem exemplos positivos. O governo, como legislador, também precisa considerar políticas para promover os trabalhadores mais velhos. As mudanças demográficas devem fazer com que se reduza a oferta de trabalhadores jovens, portanto os empregadores precisam expandir o escopo da busca de emprego. É interessante considerar um espectro mais amplo de faixas etárias.

# Estudos de Caso

## Home Instead - um prestador de cuidados que está mudando a cara da aposentadoria

O *Home Instead* disponibiliza uma rede mundial de cuidadores idosos com mais de 1.000 franquias em 17 mercados em todo o mundo. Essa rede dá uma perspectiva global de como diferentes sociedades lidam com o planejamento e a vida na aposentadoria. Nos países asiáticos (como China, Taiwan e Japão), arcar com o cuidado aos idosos é tido como uma questão de honra para os membros mais jovens da família. No entanto, essa tradição está mudando à medida que as pessoas buscam cada vez mais dividir o custo da prestação de cuidado. O *Home Instead* considera que embora cada país seja ímpar, há semelhanças básicas que transcendem todas as culturas. A maioria das pessoas quer passar os últimos anos de vida na própria casa. Buscam companhia e dignidade na velhice e querem deixar um legado. Governo, empregadores e cuidadores precisam trabalhar juntos para alcançar essas metas.

Como membro da Global Coalition on Aging, o *Home Instead* ajudou a desenvolver um conjunto de sete princípios para negócios amigáveis ao idoso com a missão de criar locais de trabalho que sejam sensíveis às necessidades dos trabalhadores mais velhos e, ao mesmo tempo, criando um ambiente de trabalho inclusivo para todos. Diante de uma sociedade que está envelhecendo, faz sentido investir em uma força de trabalho mais madura. Empresas e governo precisam estar preparados para um aumento no número de trabalhadores mais velhos. Uma razão para atrair trabalhadores mais maduros é a necessidade de construir uma relação positiva, através de pontos comuns de conexão, entre cuidadores e clientes.

No total, 30% dos cuidadores do *Home Instead* estão acima dos 60 anos. Esse grupo de trabalhadores mais velhos está buscando um emprego que lhes dê flexibilidade de horários. É interessante observar que demonstram bastante destreza ao receber a grade de trabalho via mensagem de texto. Por meio de sua pesquisa de comprometimento e de uma força-tarefa recém criada, o *Home Instead* desenvolveu um pacote de benefícios que reflete as necessidades de sua força de trabalho e é acolhido por empregados de todas as faixas etárias; entretanto, há benefícios específicos que são populares entre os empregados acima dos 50.

- Acesso a uma contribuição muito generosa por parte do empregador ao 401(k) (plano de previdência corporativo).
- Não há idade pré-estabelecida para aposentadoria, o que dá aos empregados maior liberdade para escolher quando parar de trabalhar.
- A possibilidade de direcionar uma parte dos "dólares benefício" para uma gama de benefícios flexíveis, inclusive planos de poupança para a universidade ou prêmios para seguro de cuidado a longo prazo.
- "Honor Paid Time Off" - um programa que permite aos empregados tirar férias, licença médica e pessoal na quantidade que precisarem desde que o trabalho seja concluído.

Jisella Dolan também observou que uma das outras principais diferenças entre as sociedades é se as pessoas esperam ou não que o governo forneça cuidados e financie a aposentadoria. Em alguns países a expectativa é de uma abordagem completamente financiada pelo governo; em outros há uma abordagem em parceria. A abordagem mais sustentável é aquela em que há compartilhamento de responsabilidade entre os setores público e privado. O governo pode ajudar mantendo as pessoas mais velhas ativas, embora as idades atuais de aposentadoria possam dar uma ideia errônea ao encorajar as pessoas a parar de trabalhar cedo demais. Os sistemas fiscais também poderiam ser mais bem utilizados para encorajar os empregadores a reter os trabalhadores maduros. O impacto fiscal líquido de manter trabalhadores maduros no emprego poderia ser positivo já que as pessoas continuam a receber salário e a pagar imposto de renda, além de adiar o momento em que começam a receber os benefícios da Seguridade Social.

# Conselhos dos aposentados para as pessoas que estão se preparando para a aposentadoria<sup>1</sup>



“Busque bom aconselhamento e comece cedo para que não tenha que economizar muito de uma vez só.”

**PAÍSES BAIXOS**



“Comece a poupar assim que começar a trabalhar – é a coisa mais importante que você deve fazer.”

**REINO UNIDO**



“Economize dinheiro o quanto antes e crie o hábito de poupar. As economias não surgem do nada.”

**CANADÁ**



“Comece a poupar o máximo que puder o quanto antes. A aposentadoria chega de repente!”

**ESTADOS UNIDOS**



“Contribua para um plano de previdência pessoal além da previdência pública e da previdência complementar.”

**FRANÇA**

<sup>1</sup> Citações de aposentados respondendo a uma pergunta aberta sobre conselhos para aqueles que estão se preparando para a aposentadoria.



“Basicamente, existem três ingredientes para uma aposentadoria mais confortável: cultive hábitos saudáveis, evite o sedentarismo tendo um hobby ou uma segunda ocupação e tenha economias suficientes para se sustentar caso o inesperado ocorra.”

**BRASIL**



**Poupar habitualmente**

**Viver saudável**

**Responsabilidade compartilhada**



“Além da previdência pública, considere fazer um plano adicional que seja baseado no seu salário.”

**ALEMANHA**



“Mantenha-se saudável, economize dinheiro e outros bens para que possa viver com conforto quando se aposentar.”

**POLÔNIA**



“Planeje muito bem e considere o fato de que o número de pessoas aposentadas está aumentando o que significa que a atual economia não pode garantir no futuro as pensões de hoje.”

**ESPANHA**



“Não conte somente com o apoio do Governo. Tenha seus próprios investimentos e os dois juntos talvez possam funcionar melhor no futuro.”

**HUNGRIA**



“Planeje a longo prazo, mantenha-se feliz e saudável.”

**CHINA**



“Mantenha-se o mais saudável possível. No final das contas, as horas que você trabalha são para você e para a sociedade.”

**JAPÃO**



“Habitue-se a poupar e planeje a sua aposentadoria.”

**ÍNDIA**



“Em primeiro lugar a saúde, o resto é consequência!”

**TURQUIA**



“Comece o seu plano de aposentadoria cedo, mesmo se a quantia que você economizar seja pequena nos primeiros anos.”

**AUSTRÁLIA**



# Recomendações



### O papel dos indivíduos

A poupança habitual é mais eficaz quando tem início cedo e portanto deve ser ensinada e assimilada na cultura logo na infância. As crianças devem aprender a gerenciar orçamento e dívidas assim como a capacidade de poupar constantemente desde cedo. Oferecer programas de educação financeira nas escolas é fundamental, uma vez que os alunos muitas vezes não aprendem as habilidades financeiras básicas em casa, seja por questões culturais que impeçam a discussão de questões financeiras ou porque os próprios pais não possuem essas habilidades. A educação financeira direcionada aos pais deve, portanto, ser também uma prioridade.

Aqueles que correm o risco de não contribuir o suficiente para os planos de previdência - por exemplo, mulheres e jovens - precisam direcionar mais atenção às necessidades específicas de planejamento financeiro. O uso de ferramentas gratuitas de educação financeira disponíveis online pode ser um bom ponto de partida para essas pessoas desenvolverem não só um plano de aposentadoria, mas também um plano para lidar com riscos financeiros inesperados (o chamado “Plano B”).

Para tal, os indivíduos precisam da estrutura correta sobre a qual construir o planejamento para a aposentadoria através da combinação entre poupar mais e manter-se ativo durante a aposentadoria. Aqui, empregadores e governo podem ter um papel central.

### O papel dos empregadores

Os empregadores podem facilitar a poupança habitual criando planos de previdência que vençam os obstáculos à poupança.

- Implementar programas que possibilitem aos empregados poupar diretamente e automaticamente uma parcela de sua renda. Cinquenta e nove por cento dos poupadores em potencial são atraídos pela inscrição automática com taxa de contribuição de 6% do salário. Esse número cai ligeiramente para 53% se o nível da contribuição aumentar para 8% do salário. Programas de inscrição automática nos Estados Unidos provaram ser extremamente eficazes para expandir a participação utilizando o poder da inércia para fazer com que os empregados entrassem em um programa de poupança constante a longo prazo.<sup>9</sup>

- Garantir acesso tanto dos empregados em tempo integral quanto daqueles em meio expediente aos planos de previdência corporativos. Outras partes do mundo poderiam seguir o exemplo da União Européia, que proíbe os empregadores de excluir os trabalhadores de meio período dos planos de previdência corporativos.
- Coordenar programas corporativos de educação financeira com eventos desencadeadores importantes, como receber um aumento de salário. Receber aumento de salário é o maior fator que pode encorajar as pessoas a poupar para a aposentadoria, sendo citado por quase a metade (45%) dos empregados. Direcionar todo ou parte de qualquer aumento de salário para um fundo de longo prazo é uma forma simples de economizar sem mexer no orçamento.

Sempre que possível, os empregadores podem apoiar esses esforços de mudança de comportamento fornecendo aconselhamento financeiro corporativo.

Os empregadores são encorajados a adotar políticas de emprego que independam da idade. Mudanças simples no local de trabalho podem incluir calendários de trabalho mais flexíveis, modificações físicas para ajudar trabalhadores mais velhos por exemplo, computadores com fonte maior e organização do espaço de trabalho em um local próximo ao elevador. Treinamento contínuo deve ser oferecido para todos os empregados para que possam aperfeiçoar suas habilidades e continuar a contribuir à medida que se aproximam e ultrapassam a idade normal de aposentadoria.

Os empregadores podem promover a saúde entre os empregados. Indivíduos saudáveis e ativos têm maior probabilidade de criar uma estratégia de poupança para a aposentadoria; três quartos dos poupadores habituais têm saúde excelente ou boa, comparado com menos de dois terços dos não poupadores. Os aspectos físico, emocional e financeiro do bem-estar estão interligados. Programas de bem-estar reduzem os custos de seguro de saúde e aumentam a produtividade. Também ajudam a reter trabalhadores maduros reduzindo portanto os custos de recrutamento e treinamento quando se substituem empregados.

## O papel do governo

O governo pode ajudar a encorajar mais empregadores a implementar planos de previdência corporativos reduzindo o custo e a carga regulatória para empregadores que patrocinarem tais planos e que implementarem itens como a inscrição automática e escalonamento automático.

O governo pode realizar campanhas de conscientização para ajudar as pessoas a aproveitar ao máximo os benefícios corporativos, especialmente à medida que se aproximam da aposentadoria. Por exemplo, o Reino Unido está lançando um novo serviço nacional, Pension Wise, especificamente para desempenhar esse papel.

O governo pode modificar a idade de aposentadoria para estimular as pessoas a trabalhar por mais tempo e se aposentar gradualmente. A idade de aposentadoria obrigatória deveria ser abolida a não ser que se comprove que é necessária para a segurança pública (por exemplo, no caso de bombeiros, pilotos etc.). O governo poderia dar mais incentivos para que os empregados adiassem o início do recebimento do benefício previdenciário e recebessem uma pensão com aumento atuarial na data que elegessem para começar a receber os benefícios. Fórmulas de planos de benefício definido que forneçam um valor menor de benefícios acumulados para os trabalhadores depois de uma certa idade devem ser eliminadas por serem discriminatórias. Um bom exemplo de aposentadoria gradual é o programa voluntário que foi implementado para trabalhadores do governo federal americano em 2012 no qual os benefícios continuam a ser acumulados para aposentados graduais que trabalham além da idade tradicional de aposentadoria.

Integrando melhor os sistemas fiscal, de previdência social e de saúde, o governo poderia facilitar a implementação de programas de educação da força de trabalho e de bem-estar compartilhando os custos com empregadores e empregados. Poderia-se incluir, por exemplo, a isenção de impostos para apólices de seguro fornecidas pelos empregadores. Mais uma vez, isso poderia ajudar a diminuir a carga dos indivíduos que arcam com choques financeiros como doenças graves e invalidez a longo prazo.

O governo poderia realizar uma avaliação do impacto do custo-benefício geral de dar apoio a programas de bem-estar, recrutamento e re-treinamento de empregados mais velhos. O governo pode tomar medidas enquanto empregador para garantir que as instituições públicas adotem políticas adequadas para encorajar o recrutamento e a retenção de trabalhadores acima dos 50 anos.

# Glossário

## ■ Plano 401(k)

Plano de contribuição definida disponível aos empregados nos Estados Unidos.

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

## ■ Benefícios de pensão acumulados

A quantia em benefícios previdenciários que um empregado tem acumulado ou que foi alocada a um empregado de acordo com um plano de benefício definido em qualquer momento, com base no valor ou tempo de contribuição.

## ■ Inscrição automática

Característica de um plano de aposentadoria oferecido 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 sair do plano.

## ■ Escalonamento automático

Característica de um plano em que a porcentagem de contribuição ao fundo previdenciário aumenta automaticamente. Essa característica normalmente usa uma taxa de escalonamento de contribuição padrão.

## ■ BRIC

Acrônimo que se refere aos países Brasil, Rússia, Índia e China

## ■ Taxa do Banco Central

A taxa de juros de acordo com a qual um banco central nacional empresta a bancos no país.

## ■ 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, em vez 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 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”.

## ■ Mercado emergente

Um país que tem algumas características de mercado desenvolvido, mas que não atende aos padrões necessários para ser um mercado desenvolvido. Isso inclui países que podem vir a ser mercados desenvolvidos no futuro ou que já o foram no passado.

## ■ Educação Financeira

A capacidade de entender como o dinheiro funciona no mundo.

## ■ Geração Y

A geração nascida nas décadas de 1980 e 1990. Muitos dessa geração são filhos de *Baby Boomers* (aqueles nascidos no período pós guerra).

## ■ Seguro de Proteção de Renda ou 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.

## ■ Plano de aposentadoria obrigatório

Um plano de aposentadoria para o qual os indivíduos devem contribuir com base nas leis trabalhistas de um determinado país.

## ■ Contribuições do empregador ao plano de aposentadoria

Um arranjo no qual as contribuições de um indivíduo para um plano de aposentadoria são “espelhadas” por recursos vindos do empregador ou do governo.

## ■ Medicare

Programa federal de seguro de saúde dos Estados Unidos para pessoas acima de 65 anos de idade.

#### ■ 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

Com base nos princípios da economia comportamental que 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.

#### ■ Aposentadoria gradual

Um arranjo de acordo com o qual os empregados continuam a trabalhar com carga de trabalho reduzida ao se aposentarem antes de parar completamente de trabalhar.

#### ■ Seguro médico privado

Tipo de cobertura de seguro que paga as despesas médicas feitas pelo segurado.

#### ■ Razão de substituição de renda da aposentadoria

Renda anual durante a aposentadoria como porcentagem da renda anual antes da aposentadoria.

#### ■ Plano de compra de ações

Programa corporativo no qual os empregados que participam podem comprar ações da empresa com desconto.

#### ■ Plano de previdência corporativo

Fornecer 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 o Aegon Center for Longevity and Retirement, o Transamerica Center for Retirement Studies® e a Cicero

## Aegon Center for Longevity and Retirement

O Aegon Center for Longevity and Retirement (O Centro) é fruto da colaboração de especialistas reunidos pela Aegon com representantes da Europa, das Américas e da Ásia. A missão do Centro é conduzir pesquisas, educar a população e promover o diálogo global sobre tendências e oportunidades em torno da longevidade, do envelhecimento da população e da segurança previdenciária.

[www.aegon.com/thecenter](http://www.aegon.com/thecenter)

### Sobre a Aegon

As raízes da Aegon remontam a mais de 150 anos - à primeira metade do século XIX. Desde então, a Aegon cresceu e se tornou uma empresa internacional, com negócios em mais de 25 países nas Américas, na Europa e na Ásia. Hoje, a Aegon é uma das principais organizações de serviços financeiros do mundo, fornecendo seguro de vida, gestão de fundos de pensão e de ativos. Nosso objetivo é ajudar as pessoas a tomar para si a responsabilidade pelo seu futuro financeiro. Mais informações:

[www.aegon.com](http://www.aegon.com)

Em 2010, a Aegon se tornou membro fundador da Global Coalition on Aging, que busca promover a consciência sobre o envelhecimento entre legisladores e o público em geral. Um objetivo importante da coalizão é transformar a maneira como se pensa e fala de envelhecimento: substituindo a retórica familiar dos “problemas” por uma discussão mais positiva sobre “possibilidades” e “oportunidades”.

[www.globalcoalitiononaging.com](http://www.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 se dedica a realizar pesquisas e educar a população americana acerca das tendências, questões e oportunidades relacionadas à poupança, planejamento e obtenção de segurança financeira na aposentadoria. O Transamerica Institute é financiado por contribuições da Transamerica Life Insurance Company e de suas coligadas e pode receber fundos de terceiros não coligados. A TCRS e seus representantes não podem fornecer aconselhamento.

[www.transamericacenter.org](http://www.transamericacenter.org)

## Cicero Consulting

Uma empresa líder em consultoria atendendo clientes no setor de serviços é especialista em oferecer consultoria em políticas públicas integradas e comunicação, programas de liderança global e pesquisas independentes de mercado. A Cicero foi constituída em 2001 e opera agora com escritórios em Londres, Bruxelas, Washington, Nova Iorque e Singapura. Como líder de mercado em pesquisas sobre pensões e aposentadoria, a Cicero concebeu e entregou a pesquisa de mercado, analisou os dados da pesquisa e contribuiu com o relatório.

[www.cicero-group.com](http://www.cicero-group.com)

# Agradecimentos

MARTA ACEBO	ADRIAN GRACE	IAIN O'CONNOR
MURAT AKÇAY	STEFFEN HEIJ	HAROLD OVERMARS
PAULA ALVAREZ	DOUGLAS HENCK	LEANDRO PALMEIRA
ENZO BAKKUM	JONATHAN HENDERSON	TOM PERRYMAN
CLAUDIA BALTAG	WENDEL HOFMAN	PATRICIA PLAS
PAMELA BARBOZA	TINA HSIUNG	SUMAN PUROHIT
FRITS BART	YOGINI JOGLEKAR	ALICE RAMSAY
GRACE BASILE	HERMAN KAPPELLE	SCOTT ROANE
NEIL BATES	MARCO KEIM	THURSTAN ROBINSON
MICHAL BIEDZKI	GÁBOR KEPECS	LAMPROS ROMANOS
ROBIN BOON	JAIME KIRKPATRICK	PATTI ROWEY
KENT CALLAHAN	ROGER KOCH	SARAH RUSSELL
ARKADIUSZ CHMURZYNSKI	LOTH KROEGER	DICK SCHIETHART
HEIDI CHO	ALEXANDER KUIPERS	ERIK SCHOUTEN
SIMON CLOW	HILDE LAFFEBER	CECILIA SEABRA
ROBERT COLLIGNON	ANDREA LEVY	ANGELA SEYMOUR-JACKSON
CATHERINE COLLINSON	MIKE LINDER	RENSKE STOKER
TOM COX	PARAG LOKHANDE	NINE STUT
WENDY DANIELS	ANDREAS MANG	NANDA SUWARGANA
NUNO DAVID	MIKE MANSFIELD	HARA TAKAYA
FRANS DEBEAUFORT	ESIN MEKER	MAGDALENA TRZESNIEWSKA
JEANNE DE CERVENS	PAUL MIDDLETON	GREG TUCKER
MAXIMILLIAN DIEM	TAKA OH MIYAGAWA	MARK TWIGG
JISSELA DOLAN	HELDER MOLINA	JOOST VAN SCHAGEN
EDIT DREVENKA	DAVID MOULTON	MARC VAN WEEDE
TIM DRIVER	MARK MULLIN	CATHERINE WANG
MAARTEN EDIXHOVEN	YURRIAAN NEDERPEL	ALEX WYNAENDTS
DAVID FRANCIS	MARCELLE NOLTENIUS	HANK YANG
JULIANA FROTA	HENRIQUE NOYA	
KELLY FU	STIGNYBO	

## Aviso legal

Este relatório contém somente informações gerais e não constitui solicitação ou oferta. Nenhum direito pode ser derivado deste relatório. A Aegon, seus parceiros e qualquer um de seus afiliados ou colaboradores não garante ou representa a exatidão ou a integralidade das informações contidas neste relatório.



## Referências bibliográficas e notas

- <sup>1</sup> Site da Trading Economics, em 30 de Abril de 2015.
- <sup>2</sup> A média anual de lucro dos poupadores habituais nos mercados emergentes (Brasil, China, Índia, Turquia) fica abaixo da média mundial de 41.000 dólares, refletindo os níveis mais baixos de renda familiar nesses países.
- <sup>3</sup> OECD (2013), "Coverage of private pensions", in Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, [http://dx.doi.org/10.1787/pension\\_glance-2013-35-en](http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-35-en)
- <sup>4</sup> A taxa base de juros é definida como a taxa na qual os Bancos Centrais lidam com os bancos comerciais. Utilizamos as últimas taxas disponíveis, de 11 de maio de 2015, retiradas do site da Trading Economics
- <sup>5</sup> ILO (2014), World Social Protection Report 2014/15 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms\\_245201.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf)
- <sup>6</sup> Site da American Association for Critical Illness Insurance, Março de 2015.
- <sup>7</sup> As economias incluem poupança em dinheiro, bem como ações, títulos e outros investimentos.
- <sup>8</sup> Automatic enrolment 2.0: Lessons from abroad - Professional Pensions, 19 de Janeiro de 2012.
- <sup>9</sup> Sarah Holden e Jack VanDerhei. The influence of Automatic-Enrollment, Catch-Up and IRA Contributions on 401(k) Accumulations at Retirement," Investment Company Institute Perspective, Vol. 11, No.2, and EBRI Issue Brief, No. 283, Julho de 2005.

# Anexo 1: Metodologia

## Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI) 2015

O ARRI se baseia na amostra de 14.400 empregados e foi desenvolvido para mensurar atitudes e comportamentos em torno do planejamento para a aposentadoria. Seis perguntas de pesquisa (conhecidas como “variáveis preditoras”) são utilizadas, três relacionadas a atitudes e três comportamentais:

1. **Responsabilidade Pessoal** com relação à renda durante a aposentadoria
2. **Nível de consciência** da necessidade de planejar para a aposentadoria
3. **Capacidade financeira/entendimento sobre** questões financeiras que dizem respeito a planos de aposentadoria
4. **Planejamento para a aposentadoria** – nível de desenvolvimento dos planos
5. **Preparo financeiro** para a aposentadoria
6. **Substituição de renda** – nível de substituição de renda projetado

Assim como essas 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 classificação do Índice, as variáveis preditoras são correlacionadas com as variáveis independentes para se obter uma medida de influência (conhecida como 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 então divididos pela soma de todas as correlações para se chegar à classificação ARRI.

### Observação sobre o efeito de aumentar o número de países pesquisados ano a ano.

O primeiro estudo de preparo para a aposentadoria da Aegon, publicado em 2012, baseou-se em pesquisas realizadas em nove países. Uma pesquisa separada foi realizada no Japão e relatada, mais tarde, no mesmo ano. Assim, para comparações ano a ano, consideramos 2012 como um estudo de 10 países. Em 2013, dois novos países (Canadá e China) foram adicionados ao universo, e em 2014 três novos países foram incluídos: Brasil, Índia e Turquia. Em 2015 mantivemos o tamanho da pesquisa em 15 países, embora tenhamos introduzido a Austrália e removido a Suécia.

Países da Pesquisa de 2015

Austrália	Alemanha	Polônia
Brasil	Hungria	Espanha
Canadá	Índia	Turquia
China	Japão	Reino Unido
França	Países Baixos	Estados Unidos

## Anexo 2: Tabelas atuariais

mostrando o impacto de começar a economizar mais cedo ou adiar a aposentadoria sobre o tamanho do fundo de aposentadoria, renda de aposentadoria e fração de substituição de renda

Premissas	
Salário	\$ 41.000
% do salário poupado	8%
Economia anual	\$ 3.280
Retorno real	4%
Inflação	0%
Retorno nominal	4%
Expectativa de vida	85

Valor acumulado no momento da aposentadoria (em milhares de dólares)

Começou a economizar(anos)	Idade da Aposentadoria					
	65	66	67	68	69	70
20	397	416	436	457	478	501
25	312	327	344	361	379	397
30	242	255	268	282	297	312
35	184	195	206	217	229	242
40	137	145	154	164	174	184
45	98	105	112	120	128	137

Renda anual na aposentadoria (em milhares de dólares)

Começou a economizar(anos)	Idade da Aposentadoria					
	65	66	67	68	69	70
20	29	32	34	38	41	45
25	23	25	27	30	32	36
30	18	19	21	23	25	28
35	14	15	16	18	20	22
40	10	11	12	13	15	17
45	7	8	9	10	11	12

Renda na aposentadoria como porcentagem do salário atual.

Começou a economizar(anos)	Idade da Aposentadoria					
	65	66	67	68	69	70
20	71%	77%	84%	92%	100%	110%
25	56%	61%	66%	72%	79%	87%
30	43%	47%	52%	57%	62%	68%
35	33%	36%	40%	44%	48%	53%
40	25%	27%	30%	33%	36%	40%
45	18%	19%	22%	24%	27%	30%

# Anexo 3: Comparações entre países

P: Pontuações do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI)

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Índice Baixo	52%	55%	50%	51%	62%	64%	66%	66%	41%	49%	37%	77%	30%	36%	64%	54%
Índice Médio	29%	28%	32%	25%	26%	24%	24%	23%	29%	29%	43%	20%	37%	34%	25%	26%
Índice Alto	18%	16%	18%	24%	13%	12%	10%	11%	30%	22%	20%	4%	33%	29%	11%	20%
MÉDIA	5,86%	5.77	6.09	6.01	5.39	5.13	5.19	5.12	6.51	6.00	6.53	4.82	6.98	6.67	5.30	5.81

P: Qual das alternativas a seguir melhor descreve sua estratégia de planejamento previdenciário?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Tenho um plano por escrito	13%	8%	15%	12%	8%	20%	6%	6%	21%	16%	12%	5%	21%	23%	10%	14%
Tenho um plano, mas não por escrito	43%	32%	43%	41%	25%	28%	34%	47%	44%	42%	62%	37%	61%	47%	47%	40%
Não tenho um plano	39%	52%	37%	43%	57%	47%	55%	41%	31%	39%	24%	49%	17%	28%	40%	43%
Não sei	4%	8%	5%	3%	9%	5%	5%	5%	4%	4%	1%	9%	2%	3%	3%	4%

P: Tendo em mente sua atual situação ou possível situação, aproximadamente que proporção advém ou adviria de cada uma das três fontes a seguir?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
O governo	45%	43%	51%	40%	45%	63%	53%	55%	42%	40%	40%	51%	24%	44%	50%	37%
Planos de previdência corporativos	25%	37%	19%	34%	28%	14%	22%	15%	29%	26%	26%	18%	30%	26%	23%	27%
Economias e investimentos	30%	20%	31%	26%	26%	23%	25%	30%	29%	34%	33%	31%	47%	30%	27%	36%

P: Caso você não possa continuar a trabalhar antes de atingir a idade planejada de aposentadoria, você tem um plano B para garantir sua renda?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Sim	31%	17%	32%	29%	20%	22%	24%	22%	40%	29%	43%	17%	56%	43%	28%	31%
Não	59%	75%	63%	63%	70%	65%	63%	72%	53%	63%	42%	65%	37%	49%	65%	60%
Não Sei	10%	8%	5%	9%	9%	13%	13%	6%	7%	8%	15%	18%	6%	8%	7%	9%

P: Qual, se alguma, das seguintes opções é parte do seu “plano B” para obter renda se você não puder continuar a trabalhar devido a problemas de saúde ou perda de emprego?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Meu cônjuge/parceiro(a) trabalha	30%	27%	34%	19%	21%	33%	32%	23%	29%	25%	41%	12%	39%	24%	36%	24%
Presentes/empréstimos de membros da família/amigos	9%	5%	3%	5%	6%	9%	4%	3%	11%	6%	13%	8%	16%	6%	10%	8%
Empréstimos de banco etc	9%	3%	1%	5%	6%	5%	7%	1%	9%	9%	13%	3%	18%	9%	9%	7%
Minhas economias	61%	62%	47%	63%	42%	57%	56%	60%	59%	58%	74%	72%	74%	57%	53%	51%
Herança	16%	12%	19%	19%	16%	22%	14%	11%	16%	14%	10%	16%	20%	17%	25%	13%
Seguro de pagamento de hipoteca	10%	16%	4%	8%	8%	11%	12%	4%	11%	12%	12%	6%	14%	11%	6%	12%
Proteção de renda	21%	14%	8%	15%	17%	13%	18%	4%		17%	35%	15%	42%	18%	16%	28%
Seguro de invalidez do empregador ou que adquiri	20%	21%	51%	5%	23%	18%	27%	4%	17%	28%	18%	11%	18%	19%	16%	14%
Seguro de doenças graves	22%	13%	21%	12%	23%	16%	18%	11%	15%	19%	43%	9%	31%	17%	11%	15%
Seguro desemprego	15%	5%	19%	6%	8%	21%	20%	20%		5%	38%	3%		16%	19%	7%
Mudar para uma casa menor/vender um segundo imóvel	21%	24%	19%	33%	9%	17%	23%	26%	19%	31%	19%	10%	15%	18%	14%	36%
Seguro desemprego do governo	16%	15%	23%	12%	12%	16%	16%	6%	16%	25%	26%	8%		14%	22%	12%
Seguro de invalidez do governo	16%	17%	18%	12%	12%	24%	14%	9%	19%	21%	28%	13%		16%	19%	11%
Saques antecipados do(s) fundo(s) de aposentadoria	2%								26%							
Outro	10%	11%	11%	13%	10%	10%	10%	16%	12%	11%	5%	18%	8%	13%	9%	11%
Nenhuma das acima	2%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	5%	2%	3%	0%	3%	1%	4%	2%	2%
Não sei	1%	1%	1%		2%	1%	1%	3%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	1%

P: Qual das seguintes opções representa melhor sua abordagem no que diz respeito à poupar para a aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Sempre garanto que estou poupano para a aposentadoria	39%	39%	41%	43%	34%	28%	26%	31%	52%	45%	55%	27%	51%	38%	24%	37%
Só poupo para a aposentadoria ocasionalmente de tempos em tempos	21%	17%	24%	19%	24%	24%	19%	11%	20%	21%	18%	31%	28%	23%	23%	23%
Não estou poupano para aposentadoria agora, embora já o tenha feito no passado	11%	11%	13%	17%	7%	16%	13%	13%	12%	12%	7%	11%	8%	12%	11%	12%
Não estou poupano para aposentadoria agora, embora pretendo fazê-lo	22%	19%	13%	14%	28%	24%	30%	34%	11%	18%	18%	28%	12%	22%	37%	21%
Nunca poupei para aposentadoria e não pretendo fazê-lo	6%	14%	9%	7%	8%	8%	12%	10%	5%	4%	2%	3%	2%	4%	4%	6%

P: Por favor, indique se concorda ou discorda da afirmativa sobre o seu trabalho...?

“Planos de aposentadoria devem ser parte fundamental do pagamento e condições de trabalho de qualquer trabalhador”

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Discordo totalmente	3%	1%	3%	1%	1%	4%	4%	5%	2%	3%	0%	2%	2%	5%	5%	2%
Discordo parcialmente	3%	1%	4%	2%	3%	4%	6%	7%	3%	3%	1%	4%	3%	5%	5%	2%
Não concordo nem discordo	20%	18%	22%	15%	23%	23%	31%	26%	15%	15%	13%	37%	10%	18%	24%	22%
Concordo parcialmente	35%	48%	38%	35%	36%	34%	36%	30%	31%	35%	42%	37%	34%	27%	26%	34%
Concordo totalmente	35%	29%	29%	42%	32%	30%	18%	24%	46%	43%	43%	17%	49%	41%	35%	37%
Não sei	4%	3%	4%	4%	4%	4%	5%	9%	2%	2%	1%	4%	2%	4%	4%	3%
SALDO: discordo	6%	2%	7%	4%	4%	8%	10%	12%	5%	6%	2%	6%	5%	10%	11%	4%
SALDO: concordo	70%	77%	66%	77%	68%	65%	54%	54%	77%	77%	85%	54%	83%	68%	61%	71%

P: Por favor, indique se concorda ou discorda da afirmativa sobre o seu trabalho...?

“Planos de aposentadoria tem papel inestimável na tarefa de fazer com que os empregados se sintam valorizados e encorajam a lealdade ao empregador”

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Discordo totalmente	5%	3%	4%	4%	5%	5%	5%	13%	4%	4%	1%	3%	4%	8%	7%	4%
Discordo parcialmente	6%	7%	6%	6%	6%	4%	8%	9%	4%	6%	2%	9%	4%	7%	6%	8%
Não concordo nem discordo	25%	34%	26%	25%	32%	24%	30%	27%	21%	22%	14%	46%	15%	20%	24%	27%
Concordo parcialmente	33%	37%	34%	33%	33%	32%	35%	25%	33%	34%	44%	27%	32%	28%	28%	37%
Concordo totalmente	27%	15%	26%	26%	18%	29%	19%	17%	35%	32%	39%	11%	42%	32%	30%	21%
Não sei	4%	5%	5%	6%	7%	5%	4%	9%	4%	3%	1%	5%	3%	4%	4%	3%
SALDO: discordo	10%	10%	10%	10%	11%	9%	13%	21%	8%	10%	3%	12%	8%	15%	14%	12%
SALDO: concordo	60%	52%	60%	59%	51%	61%	53%	42%	68%	66%	83%	37%	74%	61%	58%	58%

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria

P: Até que ponto você se sente pessoalmente responsável por garantir que tenha renda suficiente durante a aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Não responsável = 1	3%	2%	2%	2%	5%	5%	4%	11%	1%	2%	1%	1%	2%	2%	4%	1%
2	4%	4%	4%	2%	7%	7%	4%	8%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	5%	2%
3	21%	30%	21%	17%	29%	28%	26%	26%	10%	16%	18%	20%	14%	16%	24%	16%
4	32%	40%	32%	33%	30%	33%	30%	24%	32%	29%	45%	31%	33%	25%	26%	32%
Muito responsável = 5	40%	24%	42%	47%	29%	28%	36%	30%	55%	52%	32%	45%	48%	53%	40%	50%
MÉDIA	4.03	3.82	4.07	4.21	3.72	3.72	3.89	3.55	4.38	4.28	4.05	4.15	4.22	4.25	3.93	4.27

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria

P: Como você classificaria seu nível de consciência sobre a necessidade de se planejar financeiramente para a aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Muito inconsciente = 1	2%	2%	1%	3%	2%	6%	2%	5%	2%	3%	1%	1%	2%	2%	4%	2%
2	5%	5%	2%	6%	5%	11%	6%	13%	3%	4%	2%	4%	3%	3%	8%	4%
3	23%	27%	14%	22%	21%	33%	28%	37%	18%	21%	13%	27%	15%	14%	35%	22%
4	36%	38%	31%	33%	34%	35%	37%	33%	33%	31%	45%	37%	38%	30%	37%	34%
Muito consciente = 5	34%	27%	52%	37%	38%	14%	27%	13%	44%	41%	40%	31%	42%	51%	16%	37%
MÉDIA	3.94	3.82	4.29	3.96	4.00	3.41	3.80	3.35	4.15	4.03	4.21	3.93	4.14	4.26	3.53	3.98

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria

P: Qual é a sua capacidade de entender questões financeiras no que diz respeito ao planejamento da sua aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Muito incapaz = 1	3%	5%	2%	4%	3%	4%	2%	2%	3%	3%	1%	10%	2%	1%	3%	3%
2	8%	13%	7%	8%	9%	9%	8%	5%	5%	6%	3%	24%	3%	3%	9%	8%
3	27%	34%	30%	29%	33%	32%	28%	24%	23%	26%	21%	41%	16%	16%	27%	29%
4	36%	29%	38%	36%	33%	35%	37%	35%	37%	35%	47%	19%	43%	35%	37%	36%
Muito capaz = 5	26%	19%	24%	23%	24%	20%	24%	33%	33%	29%	28%	6%	36%	44%	23%	24%
MÉDIA	3.75	3.44	3.75	3.65	3.66	3.58	3.73	3.92	3.91	3.81	4.00	2.89	4.08	4.18	3.68	3.70

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria

P: Pensando sobre seu próprio processo de planejamento pessoal para a aposentadoria, qual é a condição atual do seu plano de aposentadoria pessoal?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Não tenho plano de aposentadoria = 1	13%	9%	11%	13%	21%	22%	16%	12%	11%	14%	8%	17%	6%	9%	17%	13%
2	13%	12%	12%	12%	16%	14%	19%	13%	8%	13%	9%	23%	6%	9%	14%	14%
3	32%	39%	40%	29%	33%	31%	33%	35%	28%	29%	30%	39%	24%	25%	32%	31%
4	28%	29%	27%	25%	21%	24%	22%	26%	32%	28%	41%	17%	39%	30%	23%	26%
Plano bem desenvolvido = 5	14%	10%	10%	21%	10%	10%	10%	14%	21%	16%	12%	3%	25%	26%	14%	15%
MÉDIA	3.18	3.19	3.12	3.28	2.83	2.86	2.89	3.17	3.45	3.18	3.40	2.65	3.70	3.56	3.02	3.15

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria

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

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Estou muito despreparado. Quase não economizo para aposentadoria = 1	19%	14%	15%	17%	24%	27%	27%	31%	15%	20%	7%	24%	7%	17%	26%	18%
2	17%	17%	20%	14%	18%	17%	21%	24%	11%	15%	16%	26%	8%	13%	23%	17%
3	30%	34%	31%	29%	30%	29%	29%	29%	27%	29%	32%	32%	24%	26%	28%	32%
4	23%	23%	21%	24%	20%	18%	16%	13%	28%	22%	35%	15%	33%	23%	18%	21%
Estou muito preparado. Já estou economizando o suficiente = 5	12%	12%	14%	16%	8%	8%	6%	3%	19%	14%	10%	3%	27%	20%	6%	12%
MÉDIA	2.92	3.04	2.99	3.09	2.70	2.62	2.53	2.33	3.24	2.94	3.23	2.46	3.66	3.17	2.55	2.91

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria  
 P: Você acha que alcançará essa renda?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Não sei se estou no caminho certo para alcançar minha renda de aposentadoria	34%	37%	24%	37%	38%	38%	47%	37%	29%	35%	22%	50%	23%	26%	34%	42%
Não, estou no caminho para obter cerca de um quarto (25%) da minha renda de aposentadoria	12%	8%	11%	15%	10%	11%	12%	14%	14%	13%	9%	10%	17%	11%	12%	15%
Não, estou no caminho para obter cerca de metade da minha renda de aposentadoria	16%	12%	23%	14%	18%	14%	17%	15%	14%	12%	18%	20%	16%	14%	22%	11%
Não, estou no caminho para obter cerca de três quartos (75%) da minha renda de aposentadoria	13%	16%	18%	9%	15%	17%	11%	13%	10%	9%	19%	10%	8%	14%	14%	9%
Sim, estou no caminho para alcançar minha renda de aposentadoria	25%	28%	24%	25%	19%	21%	14%	20%	33%	31%	33%	10%	36%	35%	18%	23%

P: Qual, se alguma, das seguintes razões são importantes para que você continue a trabalhar de alguma forma durante a aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Espero que o emprego remunerado seja a minha principal fonte de renda ao fazer a transição para a aposentadoria	22%	17%	9%	19%	18%	19%	20%	12%	22%	22%	28%	42%	31%	20%	20%	23%
Quero me manter ativo/manter meu cérebro alerta	59%	60%	62%	66%	44%	51%	53%	60%	63%	68%	56%	39%	66%	64%	49%	68%
Não economizei o suficiente de forma constante	24%	15%	30%	22%	26%	19%	21%	28%	28%	31%	26%	29%	19%	17%	26%	24%
Minha renda de aposentadoria é menor do que o esperado	20%	22%	21%	16%	30%	23%	26%	15%	21%	20%	13%	12%	17%	23%	36%	20%
Estou planejando fazer um intervalo na carreira/tirar um tempo para mim	6%	2%	3%	6%	10%	8%	3%	1%	6%	6%	8%	1%	16%	7%	6%	7%
Gosto do meu trabalho/carreira	39%	40%	41%	43%	27%	32%	30%	33%	45%	42%	37%	23%	59%	42%	25%	44%
Me preocupo com a seguridade social	33%	29%	37%	27%	35%	42%	46%	49%	32%	30%	34%	49%		43%	29%	29%
Me preocupa que os benefícios do meu plano de previdência sejam menores do que o esperado	26%	23%	25%	17%	31%	24%	42%	31%	25%	29%	18%	25%	22%	30%	32%	27%
Ansiedade em geral sobre minha renda de aposentadoria	33%	22%	42%	32%	44%	33%	48%	34%	28%	35%	31%	39%	23%	22%	43%	34%
Outras razões	3%	4%	3%	3%	2%	1%	1%	3%	4%	4%	3%	4%	4%	2%	2%	4%
Não sei	2%	5%	2%	2%	4%	2%	2%	1%	1%	2%	0%	1%	0%	1%	1%	1%

P: Qual, se houver, dos seguintes itens o encorajaria a economizar para a aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Benefícios fiscais	33%	28%	32%	29%	32%	29%	38%	39%	30%	37%	40%	28%	32%	32%	30%	38%
Educação financeira	18%	14%	8%	13%	8%	15%	16%	8%	15%	16%	30%	20%	26%	24%	19%	19%
Aconselhamento financeiro profissional	17%	10%	12%	14%	9%	15%	16%	11%	16%	18%	30%	14%	28%	19%	15%	19%
Produtos mais simples	21%	11%	21%	21%	15%	14%	20%	11%	18%	20%	32%	10%	39%	25%	23%	25%
Mais confiança nos mercados	21%	11%	13%	20%	14%	19%	17%	18%	21%	22%	33%	14%	31%	27%	18%	25%
Mais informações sobre minhas economias para a aposentadoria	21%	10%	20%	18%	15%	19%	20%	15%	14%	16%	36%	21%	36%	23%	25%	20%
Acesso fácil para usar as ferramentas de acompanhamento e gestão	24%	20%	16%	19%	21%	18%	27%	27%	19%	19%	33%	24%	39%	24%	25%	23%
Proteção legal se me venderem o produto errado	17%	11%	16%	15%	9%	21%	21%	19%	11%	13%	23%	6%	25%	20%	15%	18%
Aumento de salário	45%	34%	44%	42%	50%	48%	67%	59%	44%	47%	49%	18%	36%	45%	52%	43%
Igual contribuição previdenciária por parte do meu empregador	26%	22%	22%	19%	23%	24%	40%	31%	27%	28%	24%	25%	38%	26%	24%	20%
Ambiente econômico mais previsível	36%	22%	36%	22%	30%	41%	42%	51%	27%	27%	42%	34%	33%	43%	50%	30%
Outro	3%	3%	4%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	3%	2%	3%	2%	3%	2%	3%
Não sei	9%	21%	12%	12%	15%	10%	8%	6%	11%	11%	2%	17%	3%	5%	6%	10%
Não se aplica – já tenho economias suficientes	4%	7%	7%	9%	3%	2%	1%	2%	6%	6%	1%	3%	1%	2%	1%	5%

P: Qual, se algum, dentre os seguintes serviços seu empregador oferece para ajudar os empregados a fazer a transição para a aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Trabalho mais adequado para trabalhadores mais velhos	21%	13%	21%	13%	12%	15%	14%	17%	17%	16%	44%	9%	34%	25%	18%	19%
Opção de trabalhar meio expediente	24%	22%	30%	27%	21%	17%	21%	24%	24%	27%	28%	17%	34%	20%	16%	29%
Re-treinamento ou re-capacitação	14%	9%	13%	8%	11%	10%	12%	7%	10%	8%	28%	7%	24%	17%	12%	12%
Planos de previdência flexíveis/trabalhar além da idade normal de aposentadoria	19%	12%	11%	19%	8%	11%	10%	12%	24%	19%	36%	19%	37%	19%	21%	18%
Aconselhamento financeiro	15%	12%	10%	14%	7%	11%	9%	6%	17%	16%	23%	4%	37%	23%	10%	14%
Plano de saúde durante a aposentadoria fornecida pelo empregador	17%		6%	7%	8%	8%	14%	9%	19%	12%	42%	10%	42%	26%	19%	8%
Outro	2%	2%	2%	1%	1%	1%	2%	3%	2%	1%	3%	1%	3%	3%	4%	2%
Nenhuma das acima	31%	23%	32%	29%	35%	46%	40%	37%	27%	35%	15%	38%	14%	33%	33%	35%
Não sei	17%	39%	19%	25%	25%	14%	19%	19%	19%	18%	3%	24%	4%	9%	13%	17%

P: Imagine que seu empregador atual o inscreveu automaticamente em um fundo de pensão corporativo e espera-se que você contribua com 6% do seu salário. Isso lhe pareceria interessante?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Muito desinteressante	5%	5%	5%	5%	6%	9%	6%	10%	5%	6%	2%	3%	2%	3%	7%	8%
Relativamente desinteressante	6%	8%	8%	5%	7%	8%	10%	6%	6%	5%	3%	9%	3%	3%	8%	7%
Nem interessante nem desinteressante	20%	31%	23%	17%	22%	21%	25%	21%	16%	14%	11%	39%	14%	11%	22%	17%
Relativamente interessante	37%	37%	35%	40%	38%	36%	40%	34%	32%	37%	46%	34%	39%	27%	37%	37%
Muito interessante	27%	10%	25%	27%	18%	22%	12%	25%	38%	34%	37%	6%	39%	53%	23%	26%
Não sei	5%	9%	4%	5%	9%	3%	6%	4%	3%	4%	1%	9%	3%	3%	3%	4%
SALDO: desinteressante	11%	13%	13%	10%	13%	18%	16%	16%	11%	11%	5%	11%	6%	5%	14%	15%
SALDO: interessante	64%	47%	60%	67%	56%	58%	53%	58%	70%	71%	83%	40%	78%	81%	60%	64%

P: Qual, se houver, das seguintes opções é uma aspiração importante para a sua aposentadoria?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Morar fora	12%	13%	12%	14%	14%	9%	11%	13%	10%	12%	13%	8%	17%	15%	14%	11%
Viajar	63%	52%	66%	55%	62%	74%	61%	60%	55%	61%	76%	44%	55%	76%	66%	68%
Estudar	12%	6%	3%	9%	8%	13%	4%	13%	11%	9%	23%	15%	18%	20%	10%	9%
Passar mais tempo com amigos e família	58%	49%	66%	53%	55%	60%	60%	63%	54%	55%	68%	38%	61%	62%	65%	57%
Perseguir novos hobbies	49%	40%	58%	46%	46%	47%	55%	41%	43%	48%	57%	46%	47%	51%	59%	46%
Abrir um negócio	10%	3%	3%	5%	2%	6%	6%	9%	9%	10%	9%	7%	31%	25%	23%	7%
Trabalho voluntário	27%	28%	26%	24%	28%	23%	11%	19%	31%	32%	22%	13%	44%	30%	35%	35%
Continuar a trabalhar na mesma área	16%	17%	14%	15%	9%	8%	14%	20%	19%	15%	14%	25%	24%	17%	16%	17%
Continuar a trabalhar, mas em outra área	11%	8%	8%	9%	6%	3%	11%	10%	10%	11%	10%	18%	22%	16%	18%	8%
Nenhuma das acima	3%	4%	2%	4%	3%	2%	2%	2%	6%	3%	0%	5%	1%	1%	2%	4%
Não sei	3%	7%	2%	4%	5%	2%	3%	1%	4%	4%	1%	7%	1%	1%	1%	3%

P: Em geral, qual é o seu nível de confiança de que será capaz de se aposentar completamente com um estilo de vida que considera confortável?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Nem um pouco confiante	15%	10%	12%	11%	16%	17%	44%	36%	11%	11%	3%	17%	3%	14%	19%	14%
Não muito confiante	26%	24%	31%	27%	41%	39%	35%	26%	17%	22%	13%	36%	10%	23%	42%	24%
Relativamente confiante	34%	39%	39%	36%	33%	32%	15%	24%	36%	41%	34%	33%	42%	34%	28%	39%
Muito confiante	18%	19%	12%	14%	4%	9%	3%	9%	22%	17%	42%	5%	34%	24%	7%	16%
Extremamente confiante	5%	4%	3%	7%	2%	1%	1%	3%	11%	6%	7%	3%	10%	5%	3%	4%
Não sei	2%	3%	1%	5%	5%	2%	2%	2%	3%	2%	1%	6%	2%	1%	1%	3%
SALDO: não confiante	42%	35%	44%	38%	57%	56%	80%	62%	28%	33%	16%	53%	13%	37%	61%	39%
SALDO: muito/extremamente confiante	22%	23%	16%	21%	6%	10%	4%	12%	34%	23%	49%	8%	44%	28%	10%	20%

P: Qual, se alguma, das seguintes razões foi importante na decisão de adiar aposentar-se do seu emprego pago?

	TOTAL	Países Baixos	Alemanha	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia	Austrália
Intervalo na carreira	6%				11%		33%			13%	6%			19%	6%	11%
Não consegui encontrar trabalho em tempo integral então trabalhei em meio expediente	4%			7%								9%	13%	19%		
Minha renda de aposentadoria era menor do que o esperado	20%	27%		27%		50%	17%	33%		13%	17%	9%	13%	19%	28%	11%
Quero me manter ativo/manter meu cérebro alerta	45%	47%	80%	60%	33%	60%	17%	58%		63%	33%	55%	88%	25%	28%	44%
Estava gostando da minha carreira/trabalho	45%	47%	40%	60%	44%	70%	50%	83%		50%	28%	45%	63%	19%	22%	56%
Não tinha economizado o suficiente	18%			7%	22%	40%	17%	25%		50%	17%	18%	13%	31%	11%	22%
Preocupação de que os benefícios previdenciários do governo sejam menores do que o esperado	17%			7%		50%		8%		13%	22%	27%		31%	39%	11%
Preocupação de que os benefícios previdenciários do empregador sejam menores do que o esperado	13%	7%			11%	30%	17%		25%		11%	18%	25%	19%	17%	33%
Ansiedade em geral sobre a renda de aposentadoria	18%	13%		7%	11%	60%	17%		25%		17%	18%	13%	31%	28%	11%
Obrigações financeiras não planejadas	9%				11%	20%			50%	13%	6%	9%		25%	11%	
Outras razões	13%	20%	20%	13%	22%			8%			28%			19%	11%	22%
Não sei	3%			7%	11%				25%					13%		



## Informações de Contato

### SEDE

Aegon N.V.

Estratégia & Sustentabilidade

Mike Mansfield

Gestor de Estudos Previdenciários

Telefone: +31 70 344 82 64

Email: [mike.mansfield@aegon.com](mailto:mike.mansfield@aegon.com)

[www.aegon.com/thecenter](http://www.aegon.com/thecenter)

### RELAÇÕES COM A MÍDIA

Telefone: +31 70 344 89 56 Email: [gcc@aegon.com](mailto:gcc@aegon.com)

Relações com a mídia no Brasil:

Mongeral Aegon

Cecília Seabra

Telefone: +55 21 3722-2685

[cseabra@mongeralaegon.com.br](mailto:cseabra@mongeralaegon.com.br)

Juliana Frota

Telefone: +55 21 3722-2404

[jfrota@mongeralaegon.com.br](mailto:jfrota@mongeralaegon.com.br)



