



Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015



A Nova Aposentadoria Flexível



Conteúdo

Prefácio	3
Introdução	4
Olhando para o futuro – como os trabalhadores veem sua aposentadoria?	5
Empregadores ainda não estão apoiando a aposentadoria flexível	6
Recomendações: aproveitando ao máximo uma força de trabalho flexível mais velha	7
Países cobertos em nossa pesquisa	8
Perfil dos países	9
Sobre a pesquisa	24
Sobre o Aegon Center for Longevity and Retirement, Transamerica Center for Retirement Studies® e o Cicero Group	25
Referências e notas	26

Prefácio

O envelhecimento da população é um fenômeno global. Países de todo o mundo estão passando por aumentos na expectativa de vida e menores taxas de fertilidade. Globalmente, até 2050, o número de pessoas idosas (60 anos ou mais) é esperado que cresça para mais de 2 bilhões, de apenas 841 milhões em 2013. Até 2050, os idosos irão representar 21,1% da população mundial.¹

O envelhecimento da população tem implicações de longo alcance. A mudança em direção a uma população em idade ativa proporcionalmente menor e uma maior população idosa está desequilibrando a economia fundamental de sistemas de segurança social financiados pelo governo em todo o mundo. Garantir a sustentabilidade de longo prazo destes sistemas de aposentadoria requer a implementação de reformas que podem incluir redução de benefícios, aumento da idade de aposentadoria, aumento de impostos ou uma combinação entre elas. Qualquer reforma realizada irá carecer de mudanças dramáticas em termos de como os governantes, empregadores e indivíduos veem o emprego e a aposentadoria.

Os trabalhadores de hoje já estão antecipando a necessidade de mudança com planos de estender os seus anos de trabalho. Muitos estão repensando a aposentadoria para ser uma transição gradual de trabalho ativo para inativo, o que pode envolver mudar de período integral para meio período, assumindo um novo papel que seja menos exigente ou mais satisfatório, ou até buscar uma nova carreira. Contudo, poucos empregadores têm práticas de emprego para suportá-los e, em alguns casos, novas leis são necessárias para facilitar suas novas visões.

O Centro da Aegon para Longevidade e Aposentadoria (Aegon Center for Longevity and Retirement) entende a nova visão dos trabalhadores sobre a aposentadoria como A Nova Aposentadoria Flexível. Esta visão representa uma importante oportunidade para os trabalhadores trabalharem mais, continuarem recebendo renda, se manterem ativos e envolvidos, e se aposentarem mais tarde – enquanto liberam tempo para a família, os amigos e o lazer. Sua visão da aposentadoria pode também criar uma situação benéfica a todos, servindo como uma poderosa ferramenta ao governo, à segurança social e ao empregador, para ajudar nas questões relacionadas ao envelhecimento da população.

Catherine Collinson

Diretora Executiva, Aegon Center for Longevity and Retirement

Presidente, Transamerica Institute e Transamerica Center for Retirement Studies

Introdução

O conceito de aposentadoria está mudando rapidamente. Conforme as pessoas vivem mais e se mantêm saudáveis por mais tempo, a aposentadoria está se tornando uma etapa da vida mais ativa, com mais pessoas procurando por oportunidades de combinar trabalho e lazer.

Os Governos de todo o mundo estão contemplando ou já começaram a implementar reformas, como aumentar a idade que as pessoas se tornam elegíveis aos benefícios de aposentadoria do governo. Apesar das atitudes das pessoas em relação a estas mudanças variar em todo o mundo, existe uma avaliação crescente e comum que a aposentadoria flexível oferece uma oportunidade de permanecer ativo, engajado e produtivo.

A necessidade para mudança é urgente e crescente. A expectativa de vida ao nascer nos países da OCDE agora é, em média, acima de 80 anos, e a porcentagem da vida que uma pessoa tem boa saúde (“expectativa de saúde”) está aumentando. Como resultado, as pessoas estão fisicamente e mentalmente capazes de permanecer na força de trabalho por mais tempo do que a geração de seus pais. Em muitos países, a população em idade ativa está começando a encolher conforme o número de pessoas saindo da força de trabalho é maior do que os que estão entrando. Os empregadores precisarão empregar os trabalhadores por mais tempo. Entretanto,

a capacidade das pessoas de continuar trabalhando depende do empregador reconhecer o valor de reter funcionários além da idade tradicional de aposentadoria e implementar práticas que permitam que eles continuem a trabalhar e façam a transição para a aposentadoria de forma mais flexível.

O relatório *A Nova Aposentadoria Flexível*, uma colaboração entre o *Aegon Center for Longevity and Retirement* e o *Transamerica Center for Retirement Studies*, apresenta resultados da 4ª Pesquisa Anual de Preparo para a Aposentadoria (ARRS) e destaca os passos tomados em todo o mundo para promover o conceito de aposentadoria flexível. A Pesquisa é composta de 16.000 entrevistados em 15 países da Europa, Américas, Ásia e Austrália. Este relatório explora as expectativas dos trabalhadores em relação à aposentadoria e até onde seus empregadores estão facilitando sua transição para a aposentadoria. O relatório também fornece comparações dos resultados da pesquisa de país para país, indicadores-chave e exemplos de como a aposentadoria flexível está sendo apoiada através de práticas de trabalho e emprego e de legislação.

Olhando para o futuro – como os trabalhadores veem sua aposentadoria?

A expectativa de vida está aumentando em todo o mundo. De 1970 até 2010², a expectativa de vida aumentou 11,1 anos para homens e 12,1 anos para mulheres. Conforme as pessoas vivem mais, a sua capacidade de trabalhar até uma idade mais elevada aumenta. As pessoas não devem estar limitadas à noção de se aposentar totalmente aos 60 ou 65 anos.

As expectativas das pessoas sobre quando e como elas se aposentam é muitas vezes moldada pelas políticas do governo. Por exemplo, a pesquisa concluiu que 44 por cento dos trabalhadores na Espanha esperam se aposentar no ano que completarem 65 anos; no entanto, reformas previdenciárias de 2011 irão gradualmente aumentar a idade da aposentadoria de 65 para 67 anos no período de 2013-2027. Na China, a idade oficial da aposentadoria é 50 para mulheres e 60 para homens, o que explica o motivo de 9 entre 10 entrevistados esperar se aposentar antes dos 65 anos. (Nota: O governo Chinês está buscando reformas para aumentar a idade legal de aposentadoria).

A mentalidade de trabalhar além da idade tradicional de aposentadoria varia pelo mundo. No Japão, 43 por cento dos entrevistados da pesquisa desejam continuar trabalhando após a aposentadoria, enquanto na França somente 15 por cento consideram fazer isso. Novamente, isto pode ser parcialmente explicado pelas políticas públicas: desde 2013, os empregadores japoneses têm sido legalmente obrigados a adotar uma política que incentiva os trabalhadores a continuarem trabalhando.

A abordagem mais comum até hoje foi o chamado “sistema de continuação de emprego” no qual a um trabalhador se aproximando da idade da aposentadoria é oferecido um contrato especial com termos mais flexíveis.

Globalmente, a pesquisa descobriu que 51 por cento de todos os trabalhadores agora esperam se aposentar aos 65 anos ou depois, ou não se aposentar de forma alguma. Adicionalmente, 55 por cento dos trabalhadores com 55 anos ou mais têm em vista uma transição flexível para a aposentadoria, com uma proporção ainda maior de trabalhadores jovens prevendo isto. As razões são variadas (veja o Gráfico 1). O trabalho pode também fornecer outros benefícios, como manter relacionamentos sociais.

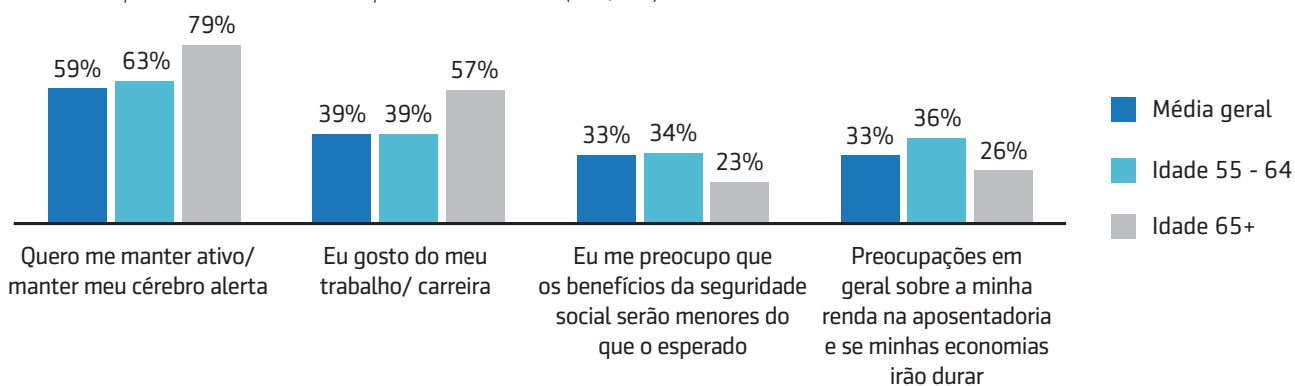
Como os trabalhadores podem ampliar sua vida de trabalho e se aposentar em idades mais avançadas, de forma bem sucedida, ainda é um problema complexo.

Trabalhadores com empregos que envolvem esforço físico podem não conseguir fisicamente continuar em suas profissões. Outros podem encontrar um viés contra trabalhadores mais velhos no ambiente de trabalho. Alguns empregadores podem achar os trabalhadores mais velhos mais caros e/ou menos produtivos. Por outro lado, algumas companhias podem valorizar a experiência de um trabalhador mais velho, seu julgamento, conhecimento institucional, e boas habilidades interpessoais. Os empregadores desempenham um papel fundamental na maneira vitoriosa como os trabalhadores percebem sua visão de aposentadoria flexível.

Gráfico 1 – Razões para continuar trabalhando após a aposentadoria

Quais, se alguma, das opções são razões importantes para você continuar trabalhando durante a aposentadoria? –

Base: Não aposentados totalmente e prevendo trabalhar (n=8,195)



Empregadores ainda não estão apoiando a aposentadoria flexível

Empregadores podem estar deixando passar a vantagem de criar um ambiente de trabalho que seja atraente para os trabalhadores que continuam a adicionar valor, conforme se aproximam da aposentadoria. Os trabalhadores indicam que seus empregadores estão fazendo pouco para ajudá-los na transição para a aposentadoria. A pesquisa concluiu que somente 27 por cento dos trabalhadores com 55 anos ou mais dizem que seus empregadores oferecem a opção de mudar de tempo integral para um modelo de trabalho de meio período conforme eles chegam à aposentadoria.

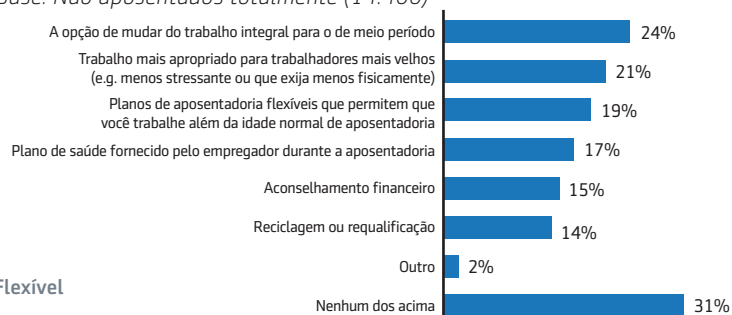
Em um mundo que muda constantemente, a oportunidade para treinamento e aquisição de novas habilidades é particularmente importante para os trabalhadores mais velhos que querem trabalhar além da idade normal de aposentadoria. No entanto, somente nove por cento dos trabalhadores com 55 anos ou mais dizem que o seu empregador oferece oportunidades de re-treinamento para ajudar na transição para a aposentadoria. Alguns trabalhadores talvez queiram continuar trabalhando em sua posição atual, enquanto outros desejam explorar oportunidades novas ou menos exigentes com seu empregador. Ter as habilidades necessárias para aproveitar tais oportunidades pode ajudar os trabalhadores a permanecer empregados por um período maior de tempo.

Cinquenta por cento dos entrevistados que não estão totalmente aposentados pensam que seu empregador não oferece informação suficiente ou suporte para se prepararem para a aposentadoria. Notavelmente, este nível é mais alto na Espanha, Polônia, Hungria e Japão – os quatro países onde os trabalhadores se sentem menos otimistas sobre a aposentadoria em geral.

Apesar da falta de assistência antes da aposentadoria dos empregadores, trabalhadores mais velhos são fiéis. Quase a metade (48 por cento) dos trabalhadores com 55 anos ou mais diz que sente um forte senso de pertencimento ao seu empregador e 73 por cento dizem que planejam trabalhar com seu empregador atual até se aposentarem, se possível. Somente 17 por cento dos trabalhadores com 55 anos ou mais estão considerando procurar outro emprego nos próximos 12 meses, comparados com 37 por cento dos trabalhadores com 25-34 anos. Os empregadores podem obter maiores retornos no investimento, caso ofereçam treinamento para trabalhadores mais velhos. No entanto, deve ser destacado novamente que poucos trabalhadores indicam que seus empregadores têm práticas corporativas atualmente para apoiar a transição para a aposentadoria. Os empregadores correm o risco de serem afetados negativamente pelo envelhecimento da população. Por décadas, os empregadores moldaram suas práticas de negócios pressupondo a hipótese de que seus trabalhadores iriam se aposentar numa certa idade. O que os empregadores não percebem ainda é que a porcentagem de indivíduos com idade ativa relativa à porcentagem da população geral está diminuindo. Quando os *Baby Boomers* e trabalhadores mais velhos se aposentarem, existirão menos trabalhadores disponíveis para assumir seus lugares. Os empregadores devem estar mais preparados com planos de sucessão e ferramentas de gerenciamento necessárias para ajudá-los a evitar rompimentos dentro da força de trabalho, o que permitiria que eles facilitassem a visão do trabalhador da nova aposentadoria flexível.

Gráfico 2: O que os empregadores oferecem para apoiar a transição para a aposentadoria?

Quais, se algum, dos serviços abaixo o seu empregador oferece para ajudar os trabalhadores a fazer a transição para a aposentadoria? – Base: Não aposentados totalmente (14.400)



Recomendações: aproveitando ao máximo uma força de trabalho flexível mais velha

Uma estratégia clara para promover a nova aposentadoria flexível pode criar uma situação em que ganham trabalhadores, empregadores e governos ao discutir os aumentos em longevidade e a mitigação dos desafios criados pelo envelhecimento da população. O *Aegon Center for Longevity and Retirement* apresenta as seguintes recomendações em apoio à nova aposentadoria flexível:

- Os empregadores devem conduzir uma revisão para ver como as mudanças demográficas irão afetar sua força de trabalho e avaliar o valor de reter trabalhadores mais velhos como uma forma de manter conhecimento institucional e abordar uma possível escassez de mão de obra no futuro.
- Os governos e os empregadores podem aumentar a conscientização dos trabalhadores sobre continuar trabalhando além da idade tradicional de aposentadoria. A educação através de campanhas de serviço público e comunicação no ambiente de trabalho podem ajudar os trabalhadores a tomar decisões pessoais e financeiras mais bem informadas, que levarão a uma melhor transição para a aposentadoria.
- As reformas do governo nos benefícios da seguridade social podem influenciar o comportamento e as atitudes dos trabalhadores com a aposentadoria. Exemplos incluem aumentar a idade que os benefícios de aposentadoria do governo começam, melhores benefícios para aqueles que a adiam e programas de treinamento para ajudar trabalhadores mais velhos a obter novas habilidades.
- Os empregadores podem e devem promover um ambiente de trabalho amigável para os idosos e uma cultura projetada para que os trabalhadores de todas as idades possam prosperar. Exemplos incluem oferecer meio período, horários de trabalho flexíveis e permitir mudança para posições menos exigentes.
- Os governos e empregadores devem identificar e remover desincentivos nos planos de aposentadoria do trabalho para continuar trabalhando após uma idade de aposentadoria fixa. Exemplos incluem a habilidade de começar a receber benefícios de aposentadoria na idade da aposentadoria enquanto continuam trabalhando, a habilidade de continuar a contribuir ou ganhar créditos de serviço após a idade da aposentadoria em um plano do empregador e a oportunidade de mudar para uma posição menos exigente sem impactar os benefícios de aposentadoria.
- Os empregadores podem estabelecer grupos de funcionários inter-geracionais e equipes de trabalho para ajudar a quebrar estereótipos relacionados à idade, velha ou nova, assim como aproveitar as diferentes habilidades e perspectivas que cada geração traz para um projeto. Tais grupos também ajudam na transferência de conhecimento e habilidades dentro do ambiente de trabalho.
- Os empregadores podem fornecer acesso a treinamento para trabalhadores de todas as idades, incluindo os mais velhos, para ajudar a manter suas habilidades sempre atualizadas e relevantes.
- Os trabalhadores que se aproximam da idade mínima da aposentadoria devem considerar seus objetivos e opções:
 - Procurando aconselhamento financeiro sobre seu esperado benefício de aposentadoria e como eles podem administrar suas rendas de aposentadoria para durar por toda a vida;
 - Visitando websites do governo para verificar os benefícios da seguridade social e quais incentivos ou oportunidades existem para aqueles que desejam continuar trabalhando; e
 - Consultando seu empregador sobre oportunidades para continuar trabalhando após a idade de aposentadoria da mesma forma ou com acordos mais flexíveis.

Países cobertos na nossa pesquisa



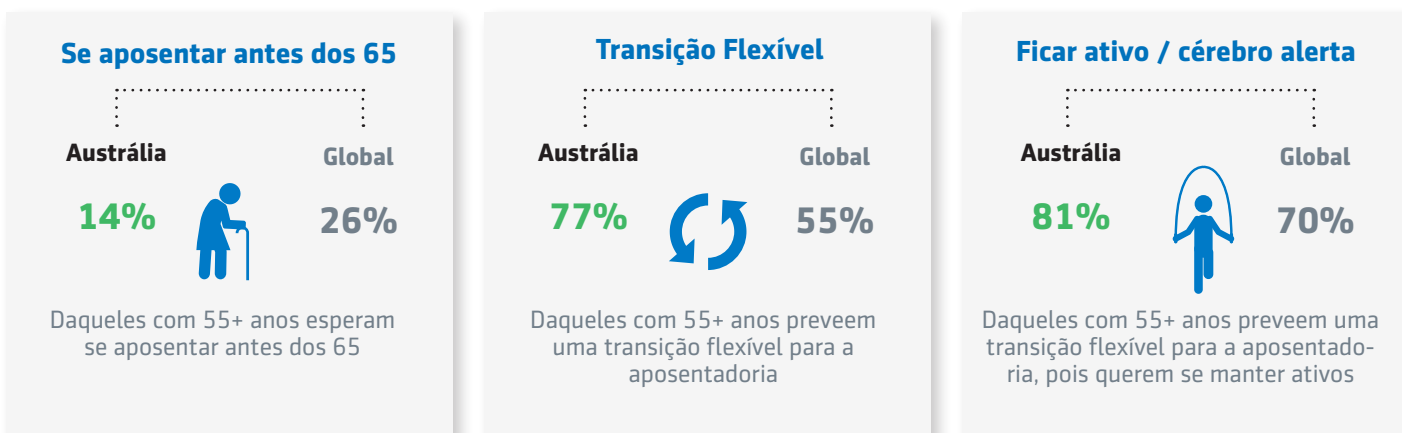
As próximas páginas fornecem informações específicas de cada país sobre a aposentadoria flexível, combinando dados da Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 com indicadores-chave de outras fontes.



Como a aposentadoria flexível é vista na Austrália?

A Austrália tem muitos programas para acomodar a aposentadoria flexível. As idades da aposentadoria aumentaram para fazer a previdência mais sustentável. O sistema tributário também fornece incentivos financeiros mais fortes de trabalhar por mais tempo. O Departamento de Seguridade Social permite que trabalhadores mais velhos tenham fontes de renda consideráveis enquanto recebem a Pensão de Idade (Age Pension), o sistema de suporte de renda. Existem também incentivos para permanecer empregado incluindo emprego de meio período ou informal, através de aplicações combinadas do teste de renda previdenciária e o Bônus de Trabalho (Work Bonus) – isto fornece benefícios fiscais flexíveis para todos acima da idade de aposentadoria que desejam continuar trabalhando. Aos trabalhadores com um plano de aposentadoria “Superannuation” são dados incentivos para reduzir suas horas de trabalho, se eles quiserem, e sacarem a “Pensão de Transição para a Aposentadoria”, que é tributada de forma favorável. Isto essencialmente permite que os trabalhadores movam do trabalho de período integral para meio período e complementem sua renda com a Pensão de Transição para a Aposentadoria. Introduzido em 2005, mais ou menos 20 por cento dos trabalhadores com mais de 55 anos participam deste programa. Em contraste, olhando para o futuro, 70 por cento dos Australianos na nossa pesquisa visionam uma transição flexível para a aposentadoria, o segundo maior número entre os 15 países entrevistados.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País

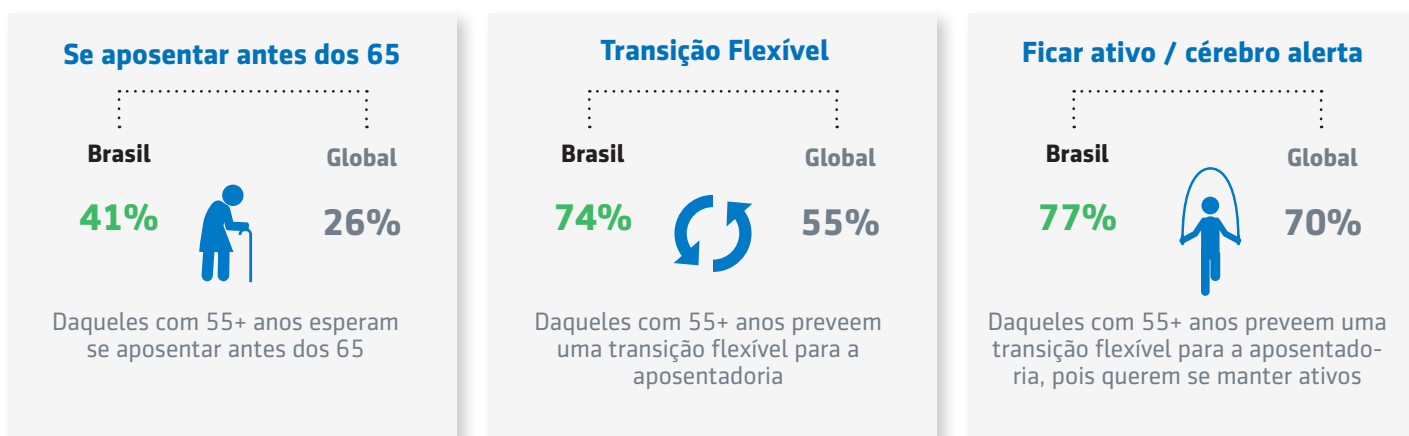




Como a aposentadoria flexível é vista no Brasil?

Previdências super generosas introduzidas após 1988 colocaram uma enorme pressão no orçamento do governo. Desde os anos 90, o governo tem trabalhado para reformular o sistema previdenciário. Isto inclui a introdução de uma idade mínima de aposentadoria e esforços para melhorar a portabilidade de ativos entre planos de aposentadoria, um teste-chave de flexibilidade. Os amplos níveis de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que é um sistema financiado *pay-as-you-go*, têm sido criticados por reduzir os incentivos para trabalhar. Apesar do fato da aposentadoria flexível ainda não ter sido introduzida formalmente, é comum para trabalhadores se aposentarem formalmente enquanto permanecem trabalhando para o mesmo empregador, então recebendo duas rendas. Sessenta e sete por cento dos trabalhadores brasileiros na pesquisa da Aegon contemplam continuar trabalhando de alguma forma após a idade da aposentadoria. Encorajadoramente, reformas aprovadas recentemente dificultaram a aposentadoria precoce. Longevidade, envelhecimento da população e a sustentabilidade do sistema de previdência estão se tornando cada vez mais tópicos importantes no Brasil com empregadores e legisladores, debatendo sobre iniciativas que almejam criar regimes de trabalho para pessoas mais velhas e acomodar as necessidades daqueles que querem uma transição mais flexível para a aposentadoria.

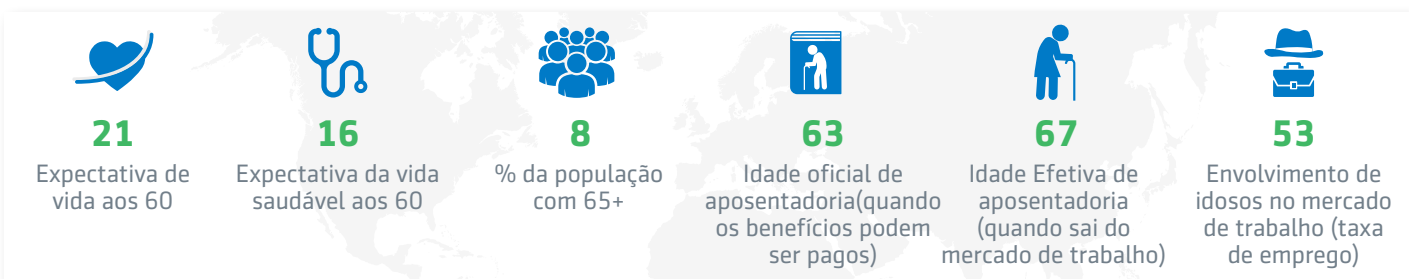
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



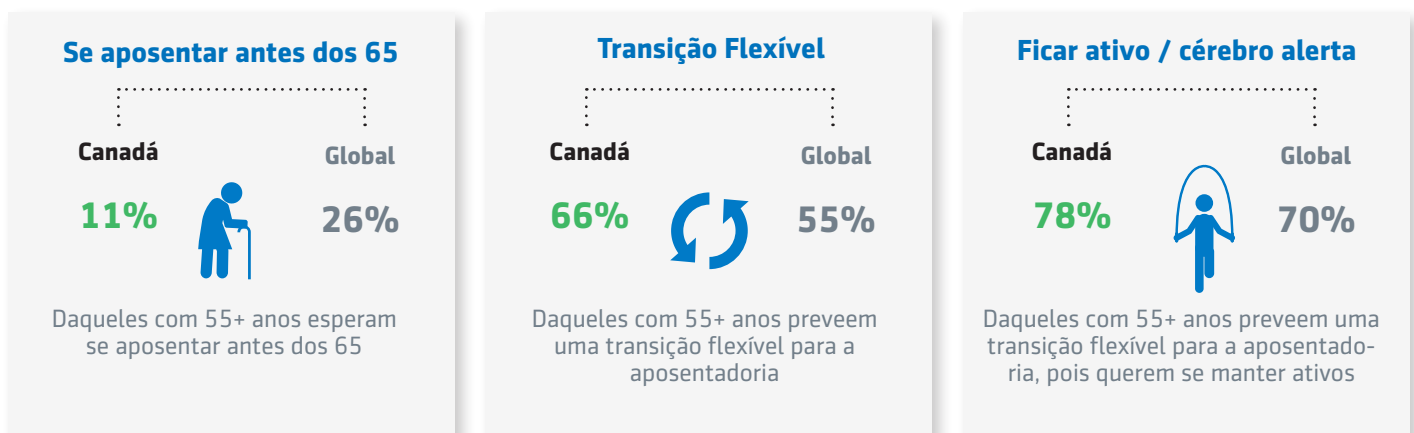
Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista no Canadá?

Políticas de aposentadoria “transitórias” ou “em fases” estão ativas, com mudanças datadas nos anos 90. Esforços para estender a vida de trabalho na aposentadoria foram feitos, em parte, por escassez no mercado de trabalho resultante de decrescentes taxas de fertilidade. O Plano de Previdência Canadá/Quebec removeu as provisões obrigatórias em um esforço para permitir flexibilidade para os funcionários conforme eles envelhecem e para manter os funcionários em posições “sênior” por mais tempo. A sustentabilidade da previdência também está contribuindo para reformas de flexibilidade, conforme espera-se que o custo dos benefícios do Old Age Security (OAS) Act devam quase dobrar de CAN\$50 bilhões hoje para CAN\$96 bilhões em 2030. Como resultado, o antigo governo Conservador do Canadá anunciou planos em 2015 para aumentar a elegibilidade do OAS de 65 para 67 anos, começando em 2023, com a opção de benefícios do OAS mais generosos para funcionários que adiam o recebimento destes benefícios para depois da nova idade elegível. Mas existem questões importantes sobre a habilidade do mercado de trabalho de se adaptar, assim como a necessidade de alinhar os setores públicos e privados de benefícios de previdência.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



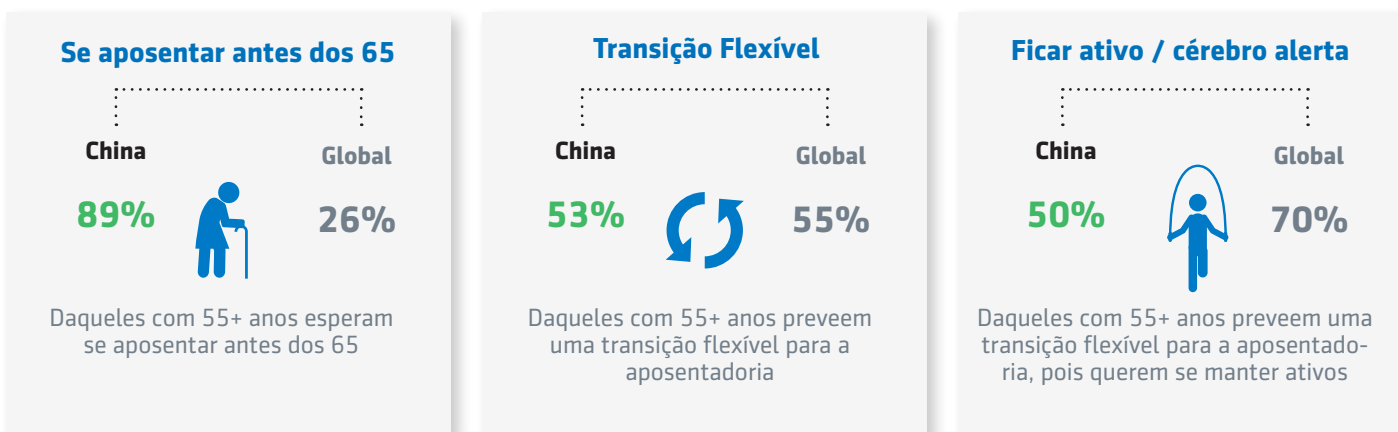
Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista na China?

A noção de aposentadoria na China tradicionalmente significava parar de trabalhar completamente, com uma idade de aposentadoria baixa pelos padrões globais: 50 para mulheres, 60 para homens. De fato, a Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 mostrou que a população chinesa espera, em média, se aposentar aos 55 anos. No entanto, a população está envelhecendo, em parte acelerada pela atualmente abolida política do filho único. Em 2012, a população em idade de trabalho da China encolheu pela primeira vez e, com aproximadamente 120 milhões de pessoas com idade acima de 65 anos, a China foi forçada a anunciar planos de, gradualmente, atrasar a idade da aposentadoria para 65 anos. Estes desenvolvimentos acenderam o debate entre empregados que temem que talvez haja poucas oportunidades de trabalho no futuro para os mais jovens. A pesquisa da Aegon revela que o apoio para aumentar a idade da aposentadoria como uma forma de balancear o custo das pessoas viverem mais não é compartilhada por todos, com 39 por cento dos entrevistados chineses dizendo que a idade de aposentadoria deve permanecer a mesma. As mudanças recentes na China abrem oportunidades para empregadores e o governo de fornecer incentivos para as pessoas que desejam trabalhar mais e se aposentar em fases.

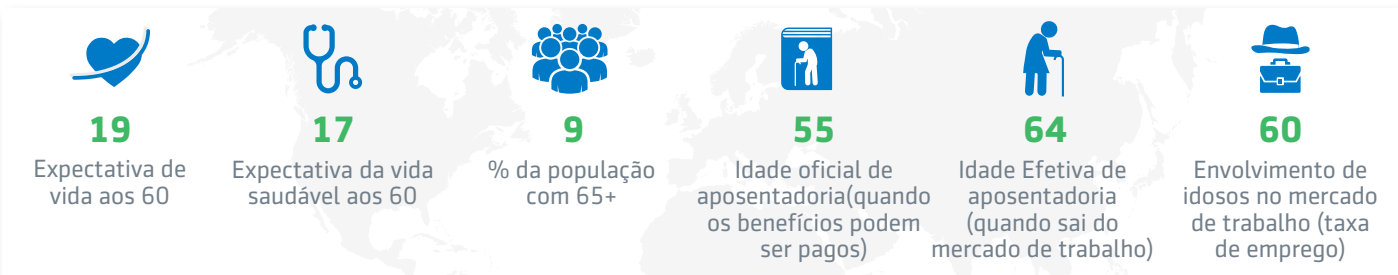
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



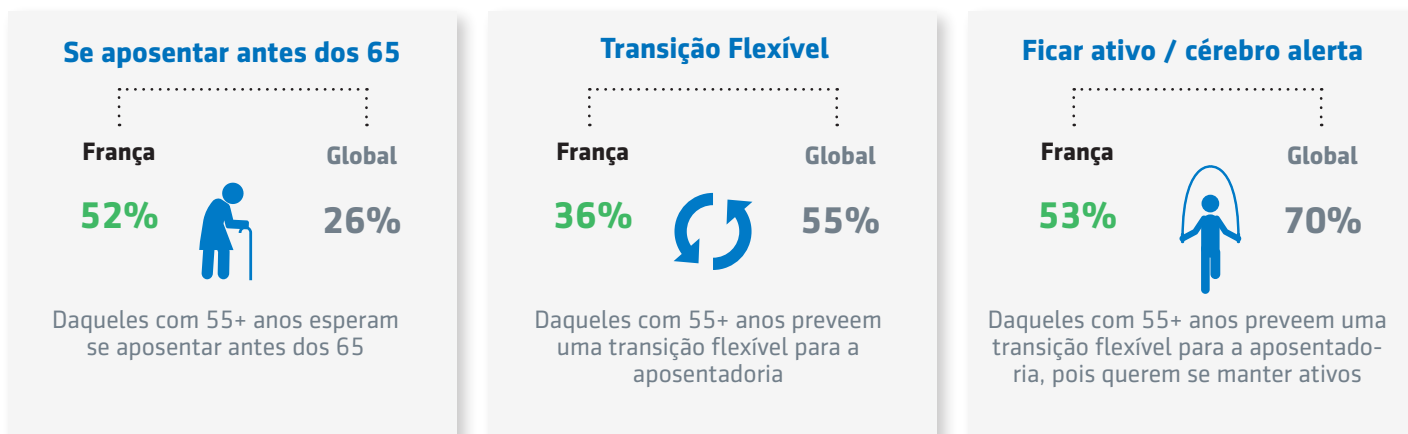
Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista na França?

Passos limitados foram tomados até hoje para encorajar a aposentadoria flexível. Somente em 2004 a França introduziu planos previdenciários individuais de contribuição definida sob a Lei de Fillon. Enquanto houve tentativas de aumentar a idade da previdência estadual, estas comprovaram-se muito controversas, com críticas que estender a vida de trabalho dos mais velhos iria privar os mais novos de oportunidades de trabalho (a taxa de desemprego dos jovens na França continua a 25 por cento e encontrar emprego para estes jovens permanece como a maior prioridade). A França permanece como uma das sociedades mais velhas da Europa; até 2020 terá 20 milhões de pessoas com mais de 60 anos. Muitas vezes, privados da oportunidade de continuar trabalhando, um crescente número destas pessoas está abrindo o seu próprio negócio ou se envolvendo com trabalho voluntário.

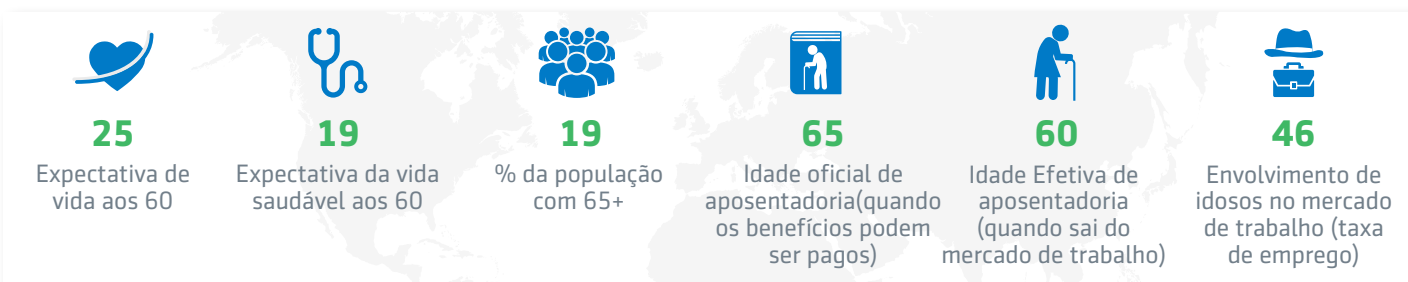
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista na Alemanha?

Ante a decrescente taxa de natalidade e a crescente expectativa de vida, a Alemanha está gradativamente aumentando a idade normal de aposentadoria para 67 anos até 2030. Em troca, as pessoas mais velhas que adiarem a aposentadoria irão receber uma previdência do estado atuarialmente ajustada e mais generosa. Existem também planos de introduzir incentivos fiscais para os funcionários trabalharem mais e para os empregadores manterem trabalhadores mais velhos. Isto está alinhado com os 49 por cento de trabalhadores alemães na nossa pesquisa que esperam uma transição flexível para a aposentadoria. Com uma das forças de trabalho mais velhas da Europa, os negócios na Alemanha estão tomando a frente ao empregar trabalhadores mais velhos. Por exemplo, horários de trabalho flexíveis estão sendo oferecidos para funcionários mais velhos e mudanças estruturais no ambiente de trabalho estão sendo implementadas por muitos empregadores.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



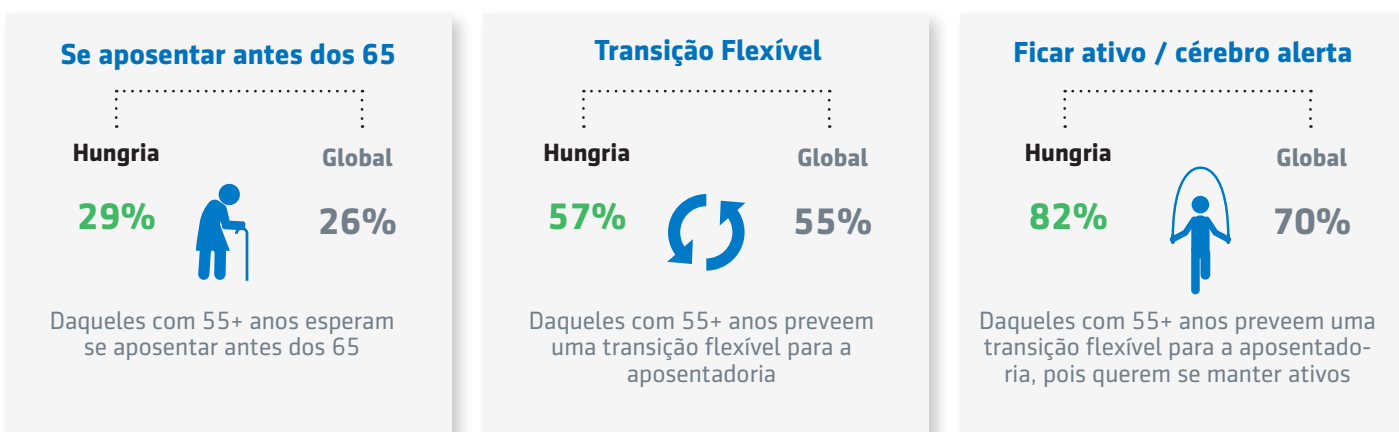
Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista na Hungria?

A aposentadoria flexível ainda não é um tópico geralmente discutido na Hungria. A transferência de ativos da previdência privada em 2011 para o controle do estado, num esforço de reduzir a dívida do governo, tem causado muita preocupação entre os empregados. Muitos sentiram que aqueles ativos deveriam ter sido usados para financiar reformas sustentáveis de longo prazo dos planos de previdência. Apesar da experiência passada, a Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 mostrou que metade dos entrevistados na Hungria imaginam uma transição flexível para a aposentadoria. Mudanças recentes na legislação tornaram mais atraente para as pessoas trabalharem mais, ao oferecer aumentos nos benefícios para cada mês adicional de tempo de serviço. Embora estes desenvolvimentos sejam positivos, ainda há uma necessidade de estabelecer práticas de emprego e políticas governamentais que irão encorajar e permitir uma aposentadoria flexível.

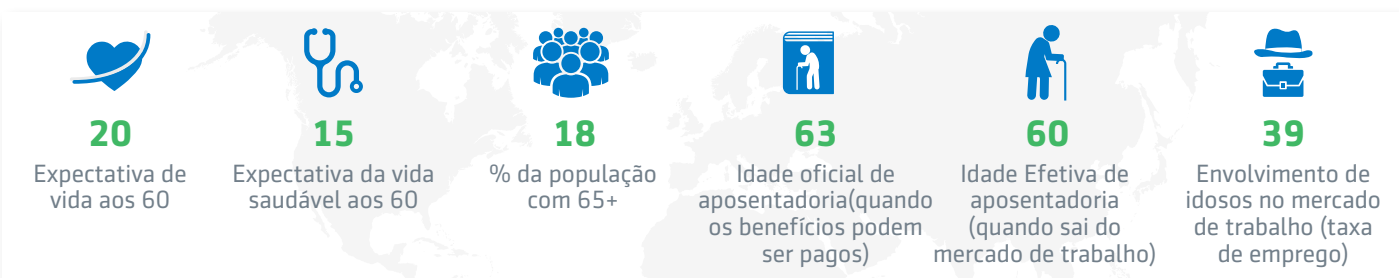
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País

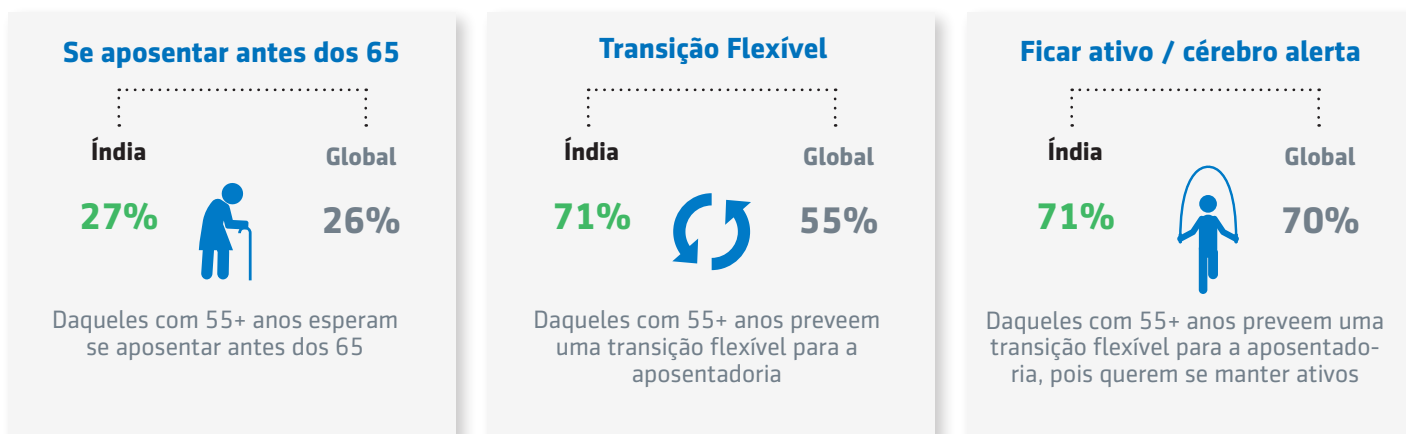




Como a aposentadoria flexível é vista na Índia?

A Índia é o país com a população mais jovem da pesquisa Aegon – mais da metade de sua população tem menos de 25 anos. No entanto, a expectativa de vida deve aumentar para 73 anos em 2050, dos 66 anos atuais, desafiando a sustentabilidade no sistema de aposentadoria do país. Isto também irá naturalmente aumentar a idade da força de trabalho. Adicionalmente, a escassez de pessoas para preencher posições-chave está encorajando políticas desenhadas para manter os trabalhadores mais velhos em empregos remunerados. A Índia é um dos poucos países na nossa pesquisa que não tem uma idade oficial de aposentadoria. No entanto, muitas instituições públicas determinam idades oficiais de aposentadoria, o que tem recentemente aumentado entre 2 e 5 anos. Devido às residências com muitas gerações, na Índia existe uma menor necessidade de arranjos previdenciários formais, como exemplificado pelos 52 por cento dos trabalhadores na Índia que indicam em nossa pesquisa que esperam receber suporte financeiro de um membro da família durante a aposentadoria. Na Índia, 79 por cento dos trabalhadores esperam uma transição flexível para a aposentadoria, a maior taxa entre os 15 países entrevistados.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País

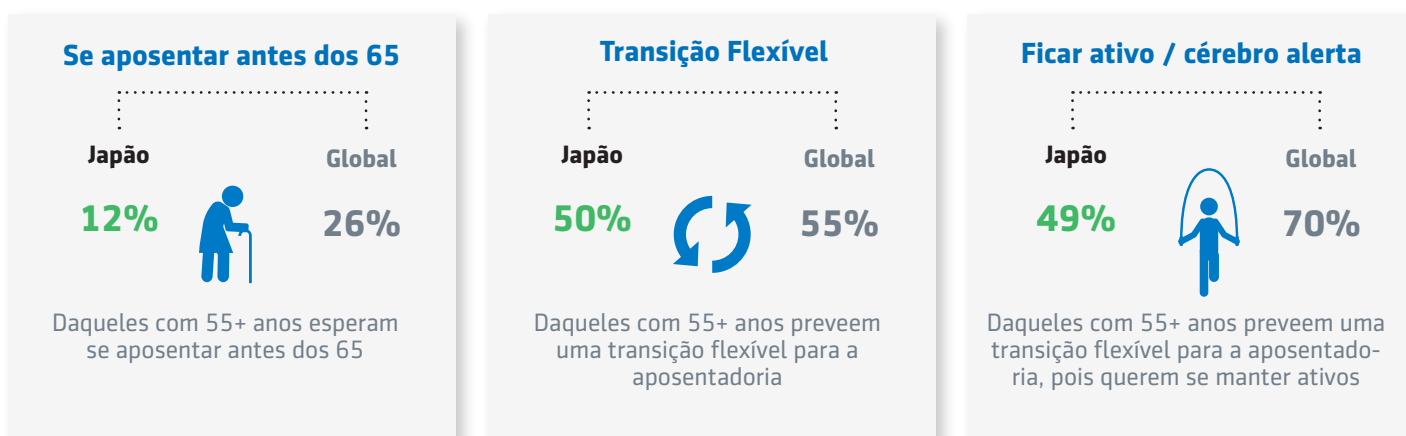




Como a aposentadoria flexível é vista no Japão?

O Japão é um exemplo único de um país em que a aposentadoria flexível é mais uma realidade do que uma expectativa ou aspiração. O Japão tem a maior expectativa de vida do mundo. A necessidade das pessoas trabalharem além da idade da aposentadoria é uma exigência para a sustentabilidade do sistema previdenciário. Em anos recentes, o governo introduziu reformas, como aumentar a idade formal de aposentadoria de 60 para 65 anos para benefícios da seguridade social. Adicionalmente, os empregadores precisam escolher uma de três opções para os empregados que chegam aos 60 anos; aumentar a idade da aposentadoria para 65 anos; desconsiderar completamente a idade obrigatória de aposentadoria; ou introduzir o “sistema de emprego continuado”, que lhes permite oferecer aos seus funcionários arranjos flexíveis de trabalho em um contrato anual, até que eles alcancem os 65 anos. O sistema de emprego continuado é a opção preferida dos empregadores. Apesar de todas as mudanças para acomodar as necessidades de uma força de trabalho que está envelhecendo, permanece uma oportunidade aumentar o âmbito dos arranjos de trabalho flexível para incluir o trabalho após os 65 anos e permitir que os empregados continuem recebendo.

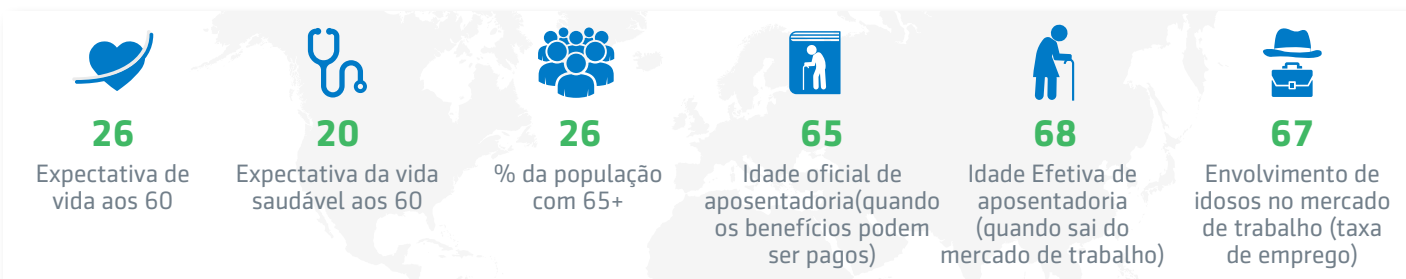
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País

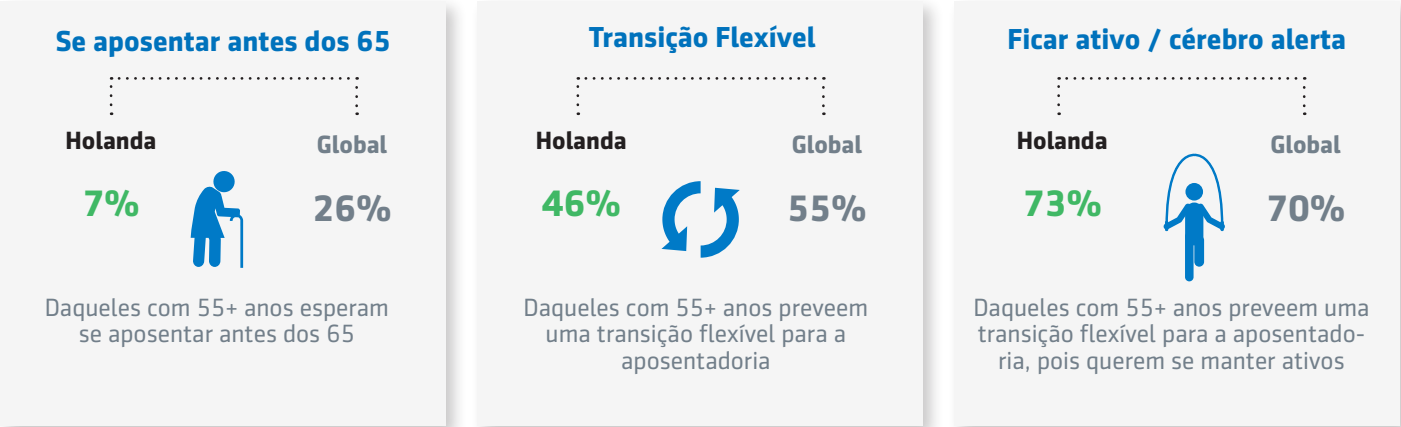




Como a aposentadoria flexível é vista na Holanda?

As pensões holandesas têm sido baseadas em coletividade e solidariedade por muito tempo. Isso deixou os trabalhadores bem preparados para a aposentadoria com fundos complementares totalmente consolidados. No entanto, planos de benefício definido (planos de último salário ou média da carreira) levantam dúvidas sobre sua sustentabilidade financeira. O Acordo Previdenciário de 2010 (Pensioen Akkoord), estabelecido entre organizações representando os empregadores e os funcionários, permitiu ajustes nos planos previdenciários para acomodar a necessidade de idades de aposentadoria mais flexíveis nos sistemas de seguridade social e fundos corporativos de pensão. O acordo delimitou os benefícios dos planos de previdência ocupacionais atuais, o que teve o efeito de deslocar o risco de longevidade para os indivíduos – que podem trabalhar mais ou poupar mais. Na previdência corporativa, tem havido um deslocamento contínuo em direção aos planos coletivos de contribuição definida, um tipo mais flexível de plano de previdência de “ambição definida”. Enquanto isso, a idade de aposentadoria governamental do plano General Old Age Pensions (AOW) irá aumentar de 65 para 66 até 2018 e 67 em 2021. E mais, recentes mudanças na legislação removeram restrições de trabalhar além da idade normal de aposentadoria. Enquanto a meta destas mudanças é encorajar as pessoas a trabalhar por mais tempo, outras recentes mudanças legislativas mitigam o impacto ao facilitar que os empregadores dispensem funcionários mais velhos. Os incentivos são necessários para encorajar os empregadores a reter trabalhadores por mais tempo.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



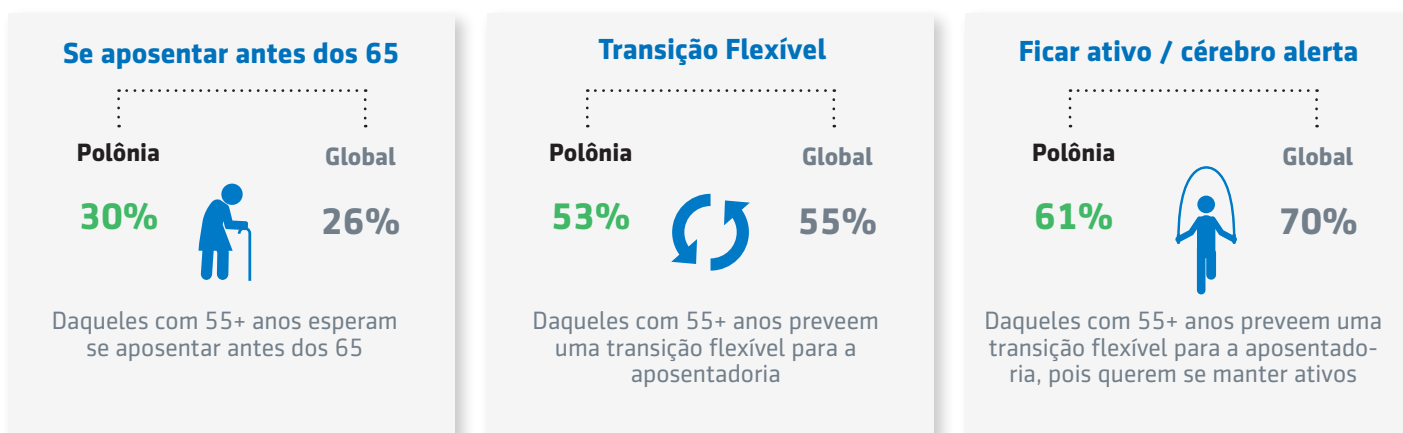
Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista na Polônia?

A emigração dos jovens desde a adesão à União Européia em 2004 aumentou a média de idade na Polônia. Portanto, a necessidade de manter os trabalhadores mais velhos na força de trabalho é maior aqui do que em outros lugares da Europa. Até 1999, o sistema *pay-as-you-go* de benefício definido encorajou a aposentadoria precoce em vez de encorajar vidas de trabalho mais longas. Propostas para incentivar a aposentadoria flexível com pensões parciais entre 62 e 65 anos foram rejeitadas por sindicatos e associações de empregadores em 2004. Contudo, a criação do sistema do primeiro pilar de dois níveis aboliu privilégios da aposentadoria precoce, levando a um aumento na idade formal de aposentadoria para 60 anos e três meses para mulheres e 65 anos e três meses para homens em 2014. Entretanto, o sistema exige que as pessoas trabalhem por tempo integral para ganhar benefícios razoáveis. Com muitas pessoas trabalhando com contratos flexíveis e de meio período, o sistema previdenciário não corresponde aos padrões de trabalho dos funcionários. A necessidade de criar iniciativas maiores para manter mulheres mais velhas no ambiente de trabalho é identificada como uma preocupação específica, já que mulheres em média se aposentam antes dos homens.

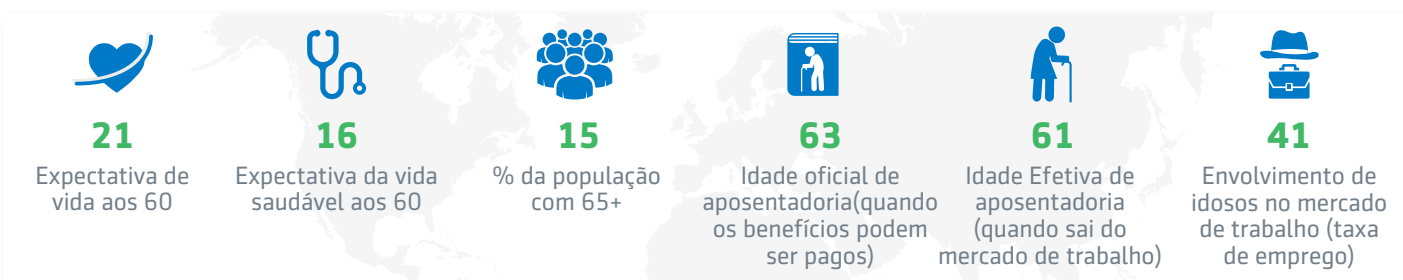
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País

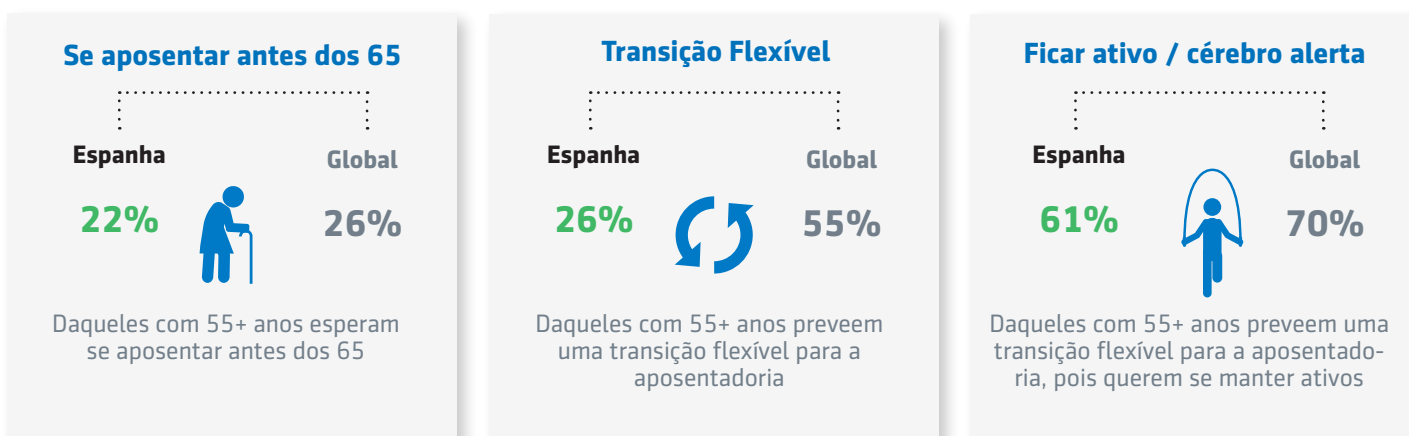




Como a aposentadoria flexível é vista na Espanha?

A Espanha pode até estar no topo do ranking de destinos para a aposentadoria, mas a noção de aposentadoria flexível ainda está longe de ser realidade. É uma prática comum que os espanhóis passem do trabalho integral para a aposentadoria completa. De fato, a Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 revela que 44 por cento dos funcionários na Espanha esperam se aposentar de todo trabalho remunerado aos 65 anos, o que é a idade formal de aposentadoria. As reformas previdenciárias concordadas em 2011 irão gradualmente aumentar a idade da aposentadoria de 65 anos para 67 anos ao longo do período de 2013-2027. Esta é uma das idades de aposentadoria mais velhas da Europa, refletindo o fato de que 32 por cento dos espanhóis terão mais de 64 anos em 2050. O Governo também aumentou os requerimentos para elegibilidade para receber benefícios completos da seguridade social e anunciou incentivos para estender as carreiras ao aumentar os benefícios de 2 a 4 por cento para cada ano extra de trabalho, dependendo dos anos de serviço. No entanto, em um país onde 48 por cento de pessoas jovens estão desempregadas, é politicamente difícil encorajar políticas promovendo as pessoas mais velhas a permanecer no trabalho. Em muitos aspectos, a crise financeira e medidas de austeridade estão conduzindo a agenda no lugar do desejo de criar um estilo de vida de aposentadoria ativa e flexível.

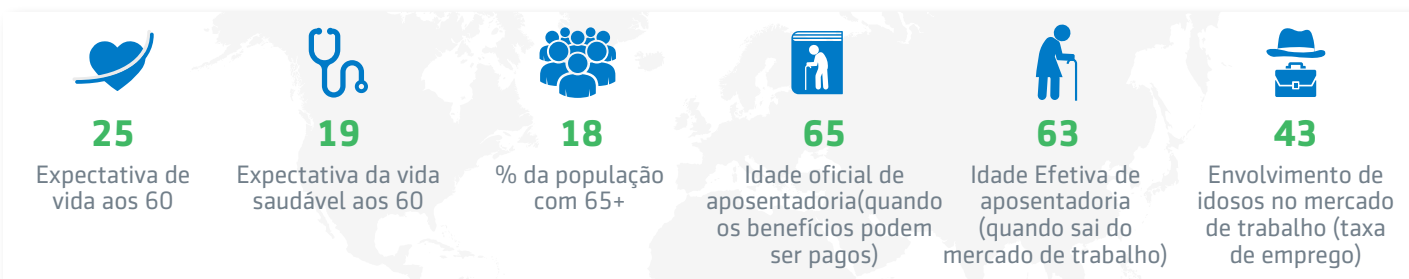
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País

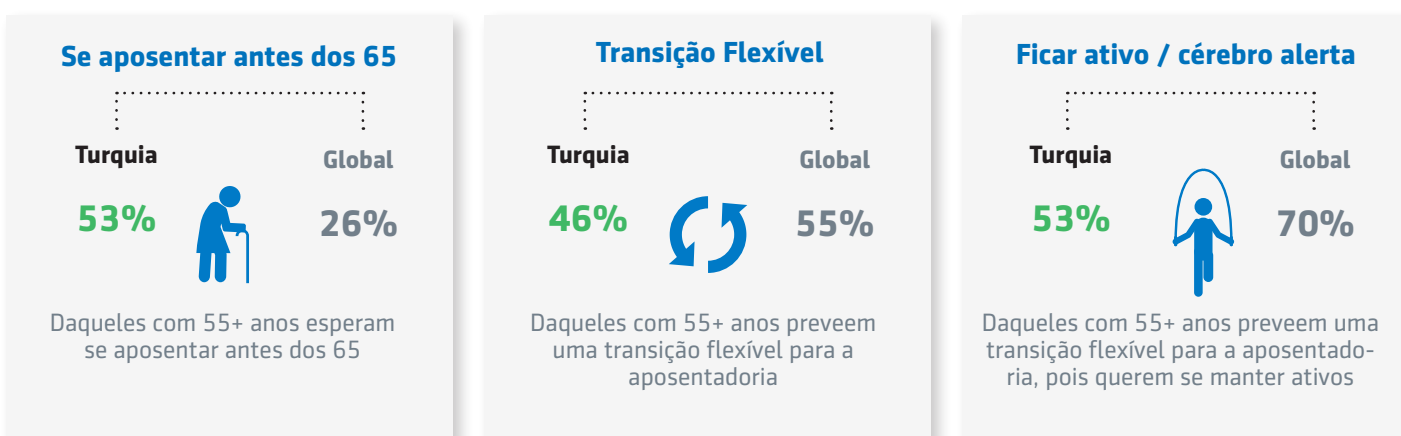




Como a aposentadoria flexível é vista na Turquia?

As finanças públicas da Turquia foram conduzidas durante a última década de forma a permitir aumentos nos gastos públicos em previdência. Além disso, a Turquia aboliu uma idade fixa de aposentadoria desde 1969, usando no lugar uma combinação de idade e anos contribuídos (25 anos é o requisito mínimo) para determinar elegibilidade. Ainda existe trabalho a ser feito; a Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2015 mostra que 59 por cento dos entrevistados da Turquia disseram que a idade de aposentadoria deve permanecer a mesma. E também, existe uma percepção que investimentos, como imóveis, seriam uma estratégia melhor de aposentadoria comparados com trabalhar em um emprego remunerado durante a velhice. Dos 52 por cento dos trabalhadores em nossa pesquisa que preveem uma transição flexível para a aposentadoria, 43 por cento dizem que eles o fazem devido à preocupação de que sua poupança não irá durar. As razões culturais também explicam por que trabalhar mais não é popular entre os trabalhadores; 40 por cento dos entrevistados da Turquia indicam que eles esperam receber suporte financeiro de algum membro da família durante a aposentadoria.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



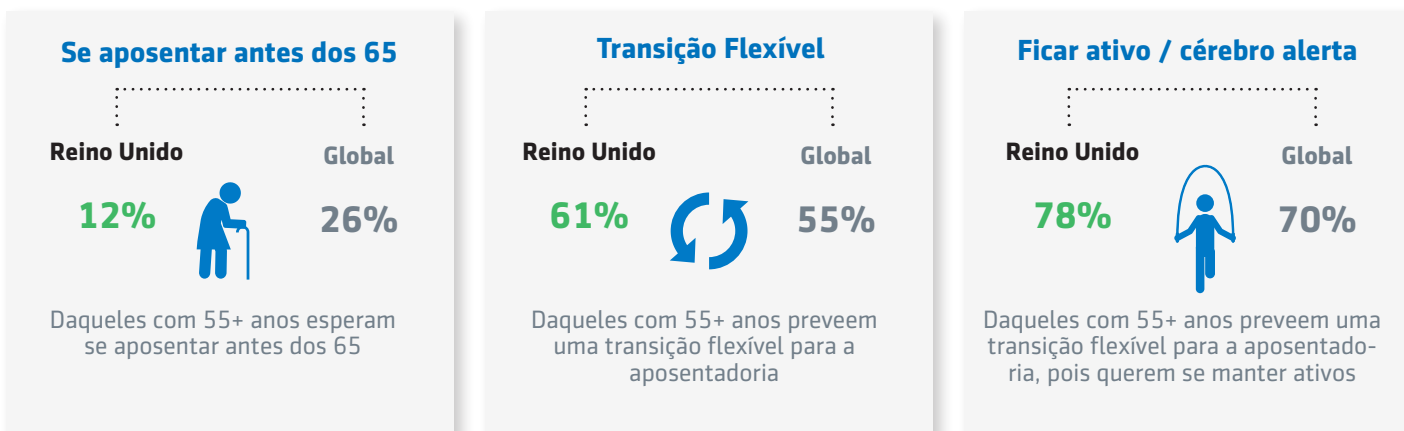
Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista no Reino Unido?

Planos de Previdência de benefício definido tradicionalmente tiveram um papel importante nas pensões complementares, mas também levaram à flexibilidade limitada de quando se aposentar. Planos que permitem um arranjo de benefício definido mais flexível ("BD leve") foram cortados em 2014. No entanto, a abolição das idades obrigatórias de aposentadoria (fixadas previamente aos 65 anos) se confirmou como um grande, mas controverso, passo em direção à aposentadoria flexível. Isto foi apoiado com mais arranjos generosos para pagamentos diferidos de seguridade social. Os benefícios podem ser diferidos por até cinco anos, resultando em uma pensão maior, ajustada atuarialmente (aproximadamente 30 por cento mais do que aos 65 anos). O governo também acelerou os aumentos na idade de aposentadoria do Estado. A idade da aposentadoria será igual entre homens e mulheres, 65 anos em 2018 antes de subir para 66 em 2020 e 67 em 2028, com outro aumento para 68 planejado. Às pessoas também serão oferecidas mais flexibilidade em como eles investem e sacam seus benefícios de aposentadoria, seguindo a reforma em Abril de 2015 que acaba com a anuitização obrigatória.

Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País



Como a aposentadoria flexível é vista nos Estados Unidos?

A idade para receber os benefícios da Seguridade Social é 65 anos por muitos anos. No entanto, começando com pessoas nascidas em 1938 ou depois, essa idade gradualmente aumenta até alcançar 67 para pessoas nascidas após 1959. De acordo com os achados do *Transamerica Center for Retirement Studies* para a pesquisa de 2015 sobre os trabalhadores Americanos, a maioria dos *Baby Boomers* espera entrar na aposentadoria em fases (65 por cento), ao trabalhar além dos 65 anos ou não planejam se aposentar, e 53 por cento planejam trabalhar ao menos por meio período durante a aposentadoria. No entanto, empregos não estão disponíveis imediatamente para eles. Como um exemplo de uma iniciativa para apoiar a aposentadoria flexível, em 2012, uma lei foi aprovada para permitir que empregados federais dos EUA, em fases, passassem do período integral para o trabalho em meio período e recebam benefícios parciais de aposentadoria enquanto continuavam a acumular benefícios rateados futuros da aposentadoria. Para aproveitar o programa de aposentadoria em fases, os trabalhadores devem passar pelo menos 10 por cento de seu tempo orientando trabalhadores mais jovens, logo garantindo a transferência de conhecimento. Enquanto o plano é visto como uma melhor prática em encorajar a aposentadoria em fases, e tem o potencial de atingir 2,5 milhões de funcionários do governo, até hoje poucas agências do governo escolheram disponibilizar para os seus funcionários.

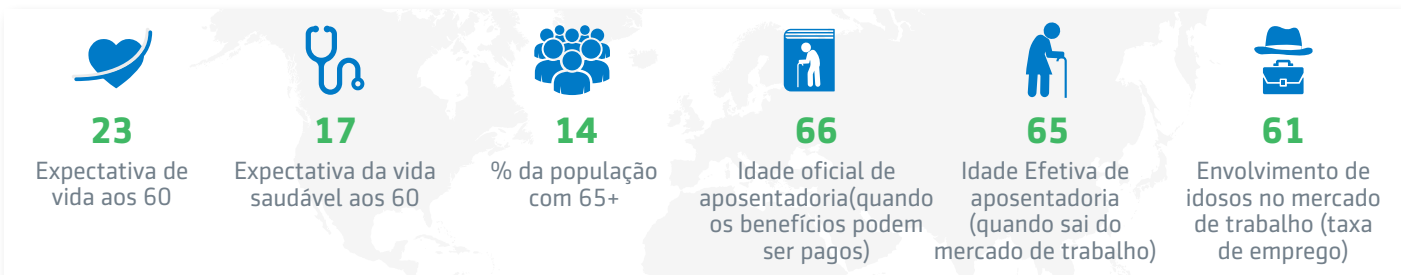
Como os trabalhadores veem a sua aposentadoria?



Os empregadores estão apoiando a aposentadoria flexível?



Indicadores-chave do País



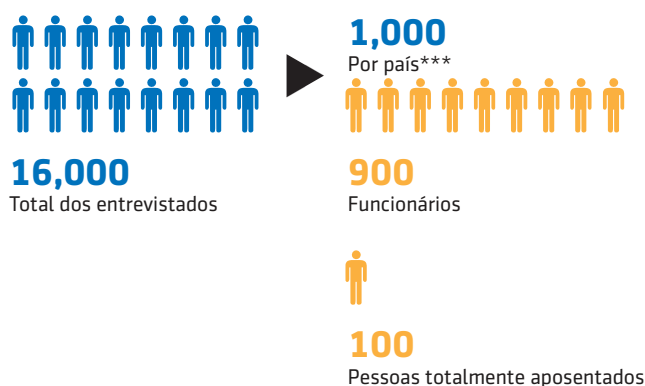
Sobre a pesquisa

Desde 2012, a Aegon conduz pesquisas sobre as atitudes e o preparo das pessoas para a aposentadoria. Essa pesquisa é um trabalho colaborativo entre o *Aegon Center for Longevity and Retirement*, *Transamerica Center for Retirement Studies®* e o *Cicero Group*.

A primeira Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria, publicada 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.

Metodologia

O Cicero Group, uma empresa líder em pesquisa global, conduziu uma pesquisa online e representativa nacionalmente, nos idiomas locais, em 15 países. A pesquisa ocorreu em Fevereiro de 2015. A pesquisa é composta de: 14.400 empregados (tempo integral, meio período, e não totalmente aposentados), 1.600 aposentados e 1.600 trabalhadores do lar. Como a pesquisa foi feita online, deve-se notar que para o Brasil, China, e Índia, em particular, os entrevistados eram, em sua maioria, pessoas vivendo em áreas urbanas e não em áreas rurais e menos desenvolvidas. As porcentagens são arredondadas para a porcentagem inteira mais próxima. Diferenças na soma de categorias/respostas combinadas são causadas pelo arredondamento.



* Adicionado 2013 ** Adicionado 2014 *** Na China, 2.000 entrevistados no total **** Adicionado em 2015

Sobre o Aegon Center for Longevity and Retirement, Transamerica Center for Retirement Studies®, Instituto de Longevidade Mongeral Aegon e o Cicero Group

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

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 20 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. 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 se fala de envelhecimento: substituindo a retórica familiar dos “problemas” por uma discussão mais positiva sobre “possibilidades” e “oportunidades”. 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. O TCRS e seus representantes não podem fornecer aconselhamento. www.transamericacenter.org

Instituto de Longevidade Mongeral Aegon

Uma instituição sem fins lucrativos com a missão de promover a discussão da longevidade na vida das famílias brasileiras, bem como de prepará-las para os impactos socioeconômicos de viver por mais tempo. O Instituto dará suporte e representará os interesses dos indivíduos, atuando como elo entre as pessoas, os órgãos públicos, a imprensa e as empresas. www.mongeralaeagon.com.br

Cicero Group

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. O Cicero foi constituído 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, o Cicero concebeu e entregou a pesquisa de mercado, analisou os dados da pesquisa e contribuiu com o relatório. www.cicero-group.com

Referências e notas

¹ World Population Aging Report, United Nations Department of Economic and Social Affairs Population Division, 2013.

² Wang H, Dwyer-Lindgren L, Lofgren KT, Rajaratnam JK, Marcus JR, Levin-Rector A, Levitz C, Lopez AD, Murray CJL. Age-specific and sex-specific mortality in 187 countries, 1970–2010: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2010. The Lancet. 2012 Dec 13; 380: 2071–2094.

Fontes dos indicadores-chave incluídos no perfil de cada país (páginas 9-23):

- Expectativa de vida aos 60 anos de idade: World Health Organization, Global Health Observatory Data Repository
- Expectativa de vida saudável aos 60 anos de idade: The Institute for Health Metrics and Evaluation, Global Burden of Disease Study, 2010
- Percentual da população total com mais de 65 anos de idade: World Bank
- Idade oficial de aposentadoria (quando os benefícios podem ser pagos): OECD Pensions at a Glance 2015*
- Idade efetiva de aposentadoria (quando sai do mercado de trabalho): OECD Society at a Glance 2014*
- Envolvimento de idosos no mercado de trabalho (taxa de emprego): International Labour Organisation, Employment-to-population ratio by sex and age

* onde a idade oficial e efetiva de aposentadoria é diferente para homens e mulheres, nós calculamos uma média

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 integridade das informações contidas neste relatório.

Informações de Contato

Headquarters Aegon N.V.

Aegon Center for Longevity and Retirement

Mike Mansfield

Gestor de Estudos de Aposentadoria

Telefone: +31 70 344 82 64

Email: mike.mansfield@aegon.com

www.aegon.com/thecenter

Relações com a Mídia

Adriana Baggio

adrianabaggio@planoemidia.com.br

+ 55 21 2256-4347

+ 55 21 99275-4246

+ 55 21 97016-5776

Ricardo Malta

Superintendente de Comunicação

Tel.: (+5521) 3722-2526 / Cel. (+5521) 99468-0649

Mongeral Aegon Seguros e Previdência S.A.

www.mongeralaegon.com.br

