



A Nova Cara da Aposentadoria

Mulheres: equilibrando família, carreira e segurança financeira

Índice

Prefácio	1
Introdução	3
Pesquisa de 2014	4
Sumário Executivo	5
Parte 1: Por que é tão difícil para as mulheres economizar para a aposentadoria?	9
Parte 2: Que aspirações as mulheres têm para a aposentadoria?	11
Parte 3: Quais são as principais preocupações das mulheres com relação à aposentadoria?	15
Parte 4: Em direção a um planejamento de aposentadoria que funcione para as mulheres	23
Recomendações	29
Glossário	31
Sobre a Aegon, o Transamerica Center for Retirement Studies® e a Cicero	32
Agradecimentos	33
Referências bibliográficas e notas	34
Apêndice 1: Metodologia	35
Apêndice 2: Comparações entre países	36



Prefácio

É um prazer compartilhar com você as percepções deste relatório - **Mulheres: equilibrando família, carreira e segurança financeira** - obtidas dos resultados da terceira global e anual Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria, resultado da colaboração entre a Aegon e o Transamerica Center for Retirement Studies. Este relatório parte dos resultados anteriores do levantamento de 2014 onde exploramos como podemos tornar o planejamento para a aposentadoria mais fácil. Aqui nos concentramos especificamente nas questões com as quais se deparam as mulheres.

As mulheres normalmente têm uma expectativa de vida 4 ou 5 anos mais longa que a dos homens, o que torna ainda maior a necessidade de economizar para a idade avançada. No entanto, o caminho das mulheres em direção a uma aposentadoria confortável apresenta desafios adicionais.



Elaine, 43, Brasil

As mulheres de hoje têm nível mais elevado de educação formal e maior probabilidade de encontrar emprego remunerado. Desta forma, estão em melhor posição inicial para economizar para a aposentadoria do que as gerações anteriores de mulheres. Contudo, enquanto muitas mulheres assumem papel importante no planejamento das finanças da família e do orçamento do dia-a-dia, tal protagonismo nem sempre se entende aos planos de vida para a aposentadoria. O Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria mostra que as mulheres normalmente não se preparam de forma adequada para a aposentadoria.

Fica claro que as mulheres ainda se deparam com vários obstáculos importantes. Encontrar um ponto de equilíbrio entre a vida profissional e a familiar, enquanto constroem um fundo de aposentadoria suficiente para si não é fácil, e as responsabilidades familiares na vida real muitas vezes ainda ficam a cargo da mulher. As mulheres se deparam com interrupções na carreira. As mulheres também têm maior probabilidade de trabalhar em meio expediente o que tem efeito negativo sobre os rendimentos e sobre o acesso aos benefícios corporativos para a aposentadoria. Conseqüentemente, as mulheres costumam confiar no cônjuge ou na seguridade social durante os últimos anos de vida.

Esses desafios podem, e devem, ser vencidos.

É necessário que haja uma ação coordenada para lidar com a diferença entre os gêneros da renda na aposentadoria e proporcionar às mulheres,

onde quer que estejam, uma posição financeira mais segura quando se aposentarem. Conforme estabelece nosso relatório, essa ação requer maior educação financeira e consciência sobre os desafios enfrentados por elas, juntamente com esforços para criar um sistema previdenciário que reconheça melhor os diferentes aspectos de suas vidas..

Na Aegon, estamos comprometidos com a conscientização sobre a importância de se preparar para a aposentadoria. Nosso objetivo é ajudar as pessoas a tomar para si a responsabilidade pelo seu futuro financeiro. Acreditamos que depois de uma longa vida profissional todos merecem se aposentar com dignidade e paz de espírito. Encorajamos o debate público com legisladores e empregadores sobre a necessidade de desenvolver soluções duradouras que melhorem a vida das mulheres durante a aposentadoria. Compreender e abordar os desafios com que se deparam as mulheres é fundamental para criar um sistema previdenciário mais igualitário e justo. Esperamos que você aprecie a leitura deste relatório.

Marc Van Weede

Vice Presidente Executivo, Diretor de Estratégia e Sustentabilidade, Aegon

Catherine Collinson

Presidente, Transamerica Center for Retirement Studies

Introdução

Uma aposentadoria confortável é algo que todas as pessoas desejam. Nossa sociedade, entretanto, está ainda se ajustando à expectativa de vida mais longa. E fica claro que nem todos alcançarão uma aposentadoria financeiramente segura. Essa questão é particularmente importante entre as mulheres. Muitas não se sentem devidamente preparadas para a vida depois do trabalho. Em primeira análise, o potencial para que as mulheres alcancem a independência financeira na aposentadoria é positivo, dada a transformação do papel da mulher na sociedade e na força de trabalho. Números cada vez mais altos de mulheres têm carreira profissional ou trabalham fora de casa, o que significa que não somente desfrutam de renda mais alta, mas também têm a possibilidade de economizar para a aposentadoria, muitas vezes por meio de planos de previdência corporativos. Para as mulheres as oportunidades de economizar nunca foram maiores.

Mas as mulheres ainda enfrentam uma gama de desafios nem sempre compartilhada com os homens. Estatisticamente, mulheres têm maior expectativa de vida que homens. Vivem em média cerca de quatro a cinco anos mais. Viver mais significa que o fundo de aposentadoria precisará durar mais.¹ As mulheres portanto precisam economizar mais para garantir um estilo de vida confortável na terceira idade. Enquanto as mulheres deram grandes passos nas últimas décadas para se equiparar em termos educacionais e profissionais, a disparidade de gênero continua a afetar a participação feminina na força de trabalho, a sua capacidade de gerar receita e o compartilhamento das responsabilidades na criação dos filhos. Tomados em conjunto, esses fatores significam que, em média, as mulheres normalmente economizam menos para a aposentadoria. Por exemplo, um estudo do Banco Mundial sugere que as mulheres da América Latina acumulam em média fundos de aposentadoria de somente 30%-40% do valor dos fundos de aposentadoria dos homens.² Além disso, o impacto econômico da crise financeira recente foi mais sentido pelas mulheres.³ A Seguridade Social, que tradicionalmente respondia por uma proporção maior da renda das mulheres na aposentadoria, também recuou à medida que os governos tentam limitar a exposição dos contribuintes aos custos de longo prazo associados às taxas de expectativa de vida mais altas.

Agora, à medida que a economia se recupera, precisamos encorajar as mulheres a ativamente tomar para si a responsabilidade pelo seu futuro financeiro e conduzir reformas que ajudem as mulheres a alcançar fundos de aposentadoria adequados. Este relatório explora o papel da família, do governo e do local de trabalho. Uma série de questões serão examinadas, inclusive:

- **Parte 1:** Por que é tão difícil para as mulheres planejar para a aposentadoria?
- **Parte 2:** Que aspirações as mulheres têm para a aposentadoria?
- **Parte 3:** Quais são as principais preocupações das mulheres com relação à aposentadoria?
- **Parte 4:** Em direção a um planejamento para a aposentadoria que funcione para as mulheres

Annette, 45, Holanda

AEGON



Pesquisa de 2014

A Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2014 da Aegon inclui respostas de 16.000 empregados e aposentados em 15 países: Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Hungria, Índia, Japão, Holanda, Polônia, Espanha, Suécia, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos. Metade dos respondentes são mulheres (7.956 no total); dessas 62% são casadas ou coabitam com parceiro, e 52% têm ao menos nível superior.

Essa pesquisa fornece uma perspectiva ampla sobre economias e aposentadoria, com base nas populações economicamente ativa e completamente aposentada. Os achados refletem as atitudes e os comportamentos dos indivíduos. Os respondentes representam o perfil demográfico de cada país pesquisado. Com base nesses

achados, fica evidente que as mulheres correm risco de estarem despreparadas para a aposentadoria. Este relatório trata especificamente do panorama da aposentadoria das mulheres no mundo e dos obstáculos que possam estar impedindo-as de economizar o suficiente para a aposentadoria. Especificamente para este relatório realizamos uma série de entrevistas com mulheres que trabalham em todo o mundo. Citações e fotos das entrevistas foram utilizadas ao longo do relatório.

Sumário

Executivo

Nossos achados mostram que embora as mulheres estejam diminuindo a disparidade de gênero em algumas áreas da vida, ainda são menos preparadas do que os homens para a aposentadoria. Diferentes padrões de trabalho e responsabilidades adicionais no cuidado dos filhos frequentemente impedem que as mulheres tomem providências para planejar e economizar para a terceira idade. Em termos gerais, as mulheres compartilham com os homens das mesmas expectativas para a aposentadoria. Mas à metade falta a confiança de que desfrutarão de uma aposentadoria confortável. Somente 20% das mulheres acham que estão no caminho certo para alcançar a renda necessária para a aposentadoria e 40% dizem não saber.

Aspirações positivas de aposentadoria são minadas por diferenças de estilo de vida.

- As aspirações quanto à aposentadoria no mundo são bastante similares para homens e mulheres. As mulheres têm as mesmas aspirações positivas; querem passar a aposentadoria viajando, dedicar mais tempo aos amigos e à família e cultivar novos hobbies.
- As mulheres se equiparam aos homens em termos educacionais. As mulheres do nosso levantamento tinham a mesma probabilidade que os homens de concluir o ensino médio e cursar a faculdade.
- No entanto, a constituição da família e o cuidado com os pais impactam as mulheres de forma desproporcional. É mais frequente que as mulheres enfrentem interrupções na carreira do que os homens. Elas têm mais do que o dobro da probabilidade dos homens de trabalhar em meio expediente. Não é de surpreender que isso diminua a capacidade da mulher de gerar receita, o seu acesso aos benefícios previdenciários corporativos e sua habilidade de economizar.
- Desta forma, muitas mulheres têm menor capacidade de economizar regularmente ao longo da vida profissional e, infelizmente, as aspirações para a aposentadoria nem sempre corresponderão à realidade.

As mulheres em todo mundo têm diferentes expectativas sobre a aposentadoria.

- As expectativas para a aposentadoria podem ser medidas observando-se as palavras que as mulheres normalmente associam à terceira idade. É mais comum que as mulheres escolham palavras negativas do que os homens, o que indica ansiedade com relação à aposentadoria. Um quarto (24%) das mulheres associa a aposentadoria com “insegurança” e quase um quinto (18%) com “pobreza”. Em alguns países como a Polônia, a Hungria e o Japão, o nível de associações negativas com a aposentadoria foi relativamente alto. Encontrou-se uma atitude mais positivas das mulheres na China, no Canadá e na Suécia.
- A idade em que as mulheres esperam se aposentar varia em até 12 anos, de acordo com o local onde vivem. Em média, as mulheres esperam se aposentar aos 62 anos. As mulheres esperam se aposentar muito mais tarde nos Estados Unidos, em torno dos 66 anos, enquanto na China a idade esperada de aposentadoria cai para apenas 53 anos. Isso em parte reflete a idade oficial na qual as mulheres passam a poder receber os benefícios da aposentadoria em cada país.
- A renda de substituição esperada necessária durante a aposentadoria varia em 27% entre as mulheres nos países presentes no levantamento. As mulheres na Hungria, por exemplo, pensam que precisarão substituir até 86% de sua renda atual. Esse número cai para 59% da renda nas mulheres da Índia.

As mulheres reconhecem as limitações dos seus fundos de pensão.

- A aparente ansiedade se aprofunda quando se pergunta às mulheres sobre a perspectiva de sua renda na aposentadoria. Somente um quinto (20%) das mulheres sente em geral que está no caminho certo para alcançar a renda de que esperam precisar na aposentadoria. Além disso, o dobro (40%) simplesmente não sabe se está ou não no caminho certo. Esse número alcança o valor máximo no Japão com 62%.
- Metade (49%) das mulheres que trabalham não está confiante de que conseguirá se aposentar com um estilo de vida que considera confortável. Esse número atinge seu máximo entre as mulheres da Polônia.
- A clara falta de preparação também se reflete por uma pontuação geral para mulheres de apenas 5,5 (em 10) no nosso Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria. Os homens têm pontuação de 6,0 no Índice. Nos países presentes no levantamento as pontuações para mulheres variam de 4,4 no Japão a 6,9 na Índia. Na maioria dos países as pontuações de preparo se qualificam como “baixos” (o que está abaixo da pontuação de 6).
- As mulheres são mais confiantes sobre a aposentadoria nas economias emergentes como China, Índia e Brasil.
- Em todo o mundo as mulheres não estão dando os passos necessários para se planejar para a aposentadoria. Somente 10% dizem se sentir muito preparadas e consideram já economizar o suficiente. Mais do que o dobro (23%) dizem que se sentem “muito despreparadas” e que quase não economizam.
- No geral, somente pouco mais de um terço (36%) das mulheres dizem que se dedicam a economizar e que têm sempre uma abordagem de garantir que estão economizando para a aposentadoria. Essas mulheres tendem a ser mais velhas, com conhecimentos sobre questões financeiras e habilidade de planejamento financeiro altamente desenvolvida.
- Equilibrar família e trabalho, especialmente quando têm filhos pequenos, torna difícil para as mulheres se preparar para a aposentadoria. Não é de surpreender que mais da metade (54%) das mulheres casadas ou que coabitam com parceiro prevejam que dependerão do cônjuge durante a aposentadoria. Obviamente, em tal situação, o divórcio ou a perda do parceiro pode mudar rápida e dramaticamente a situação financeira da mulher.
- Essa falta de preparo para a aposentadoria contrasta com o comportamento confiante e engajado das mulheres em outras áreas das suas finanças e da tomada de decisões. A vasta maioria (80%) está ativamente envolvida com a gestão do orçamento e das finanças da família, o que sugere que a vida familiar tende a fazer com que a mulher se concentre no curto prazo, muitas vezes deixando de lado o longo prazo.

A construção do acesso aos planos de previdência corporativos e à aposentadoria flexível é o caminho

- Um obstáculo importante a economizar poderia ser eliminado se os empregadores facilitassem o acesso a benefícios previdenciários corporativos (por exemplo, estendendo esses benefícios às que trabalham em meio expediente).
- Nossa pesquisa sugere que uma clara maioria de mulheres (74%) aprovaria a inscrição automática em planos previdenciários.
- Outra área em que os empregadores podem ajudar as mulheres é proporcionando uma transição flexível para a aposentadoria. Somente uma pequena porcentagem das mulheres (29%) espera parar de trabalhar imediatamente ao se aposentar, por várias razões. A maioria espera trabalhar mais tempo e ter alguma forma de transição para a aposentadoria.

O que as mulheres pensam sobre a aposentadoria



“TENHO MINHAS METAS MAPEADAS E TAMBÉM CONVERSO SOBRE A IMPORTÂNCIA DE ESTABELECEER METAS COM MEUS FILHOS. ... TRABALHAR DURO AGORA ENQUANTO APROVEITO A VIDA E CONTINUAR SENDO CAPAZ DE APROVEITAR A VIDA QUANDO FOR MAIS VELHA”.

Andrea, 44, Holanda



“SE VOCÊ NÃO TOMA AS PROVIDÊNCIAS PARA CONSTRUIR UM FUNDO DE PENSÃO ADEQUADO, VOCÊ NÃO ESTÁ ENCARANDO A REALIDADE”.

Annette, 45, Holanda



“NA VERDADE ME CONSIDERO BEM PREPARADA, MAS PROVAVELMENTE NÃO ALCANÇAREI MEU NÍVEL DE RENDA ATUAL COM O QUE ESPERO RECEBER NA APOSENTADORIA”.

Christine, 52, Alemanha



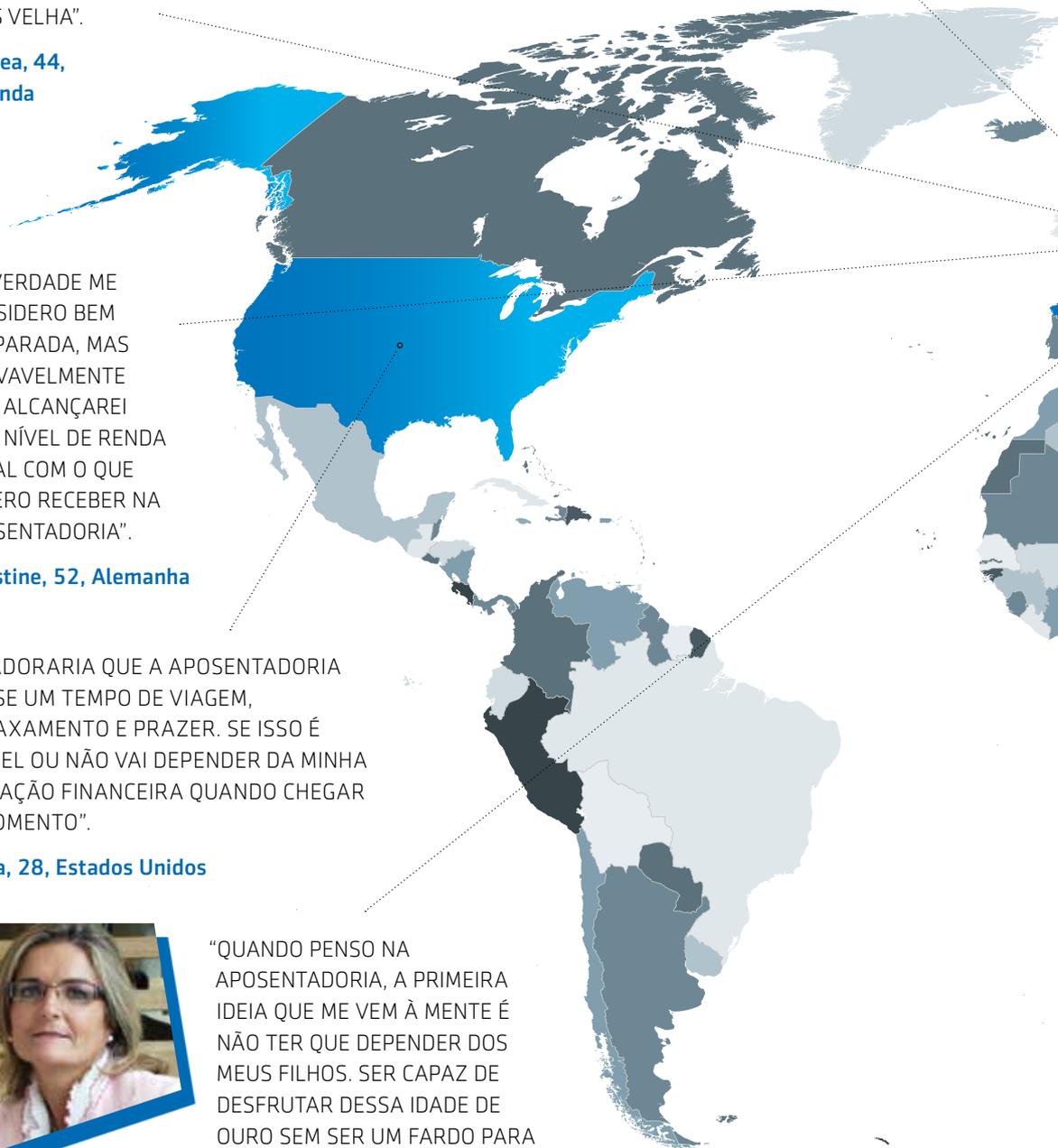
“EU ADORARIA QUE A APOSENTADORIA FOSSE UM TEMPO DE VIAGEM, RELAXAMENTO E PRAZER. SE ISSO É VIÁVEL OU NÃO VAI DEPENDER DA MINHA SITUAÇÃO FINANCEIRA QUANDO CHEGAR O MOMENTO”.

Aleta, 28, Estados Unidos



“QUANDO PENSO NA APOSENTADORIA, A PRIMEIRA IDEIA QUE ME VEM À MENTE É NÃO TER QUE DEPENDER DOS MEUS FILHOS. SER CAPAZ DE DESFRUTAR DESSA IDADE DE OURO SEM SER UM FARDO PARA MEUS FILHOS”.

María Victoria, 40, Espanha





“SOU BASTANTE REALISTA SOBRE MINHA APOSENTADORIA E NÃO ACHO QUE VOU PASSAR TODO O TEMPO VIAJANDO PELO MUNDO A PASSEIO. VEJO A APOSENTADORIA MAIS COMO UMA OPORTUNIDADE PARA FAZER TRABALHO VOLUNTÁRIO E RELAXAR COM A FAMÍLIA E TALVEZ SAIR BASTANTE PARA PASSEAR COM O CACHORRO QUE ESPERO TER ENTÃO!”

Clare, 30, Reino Unido



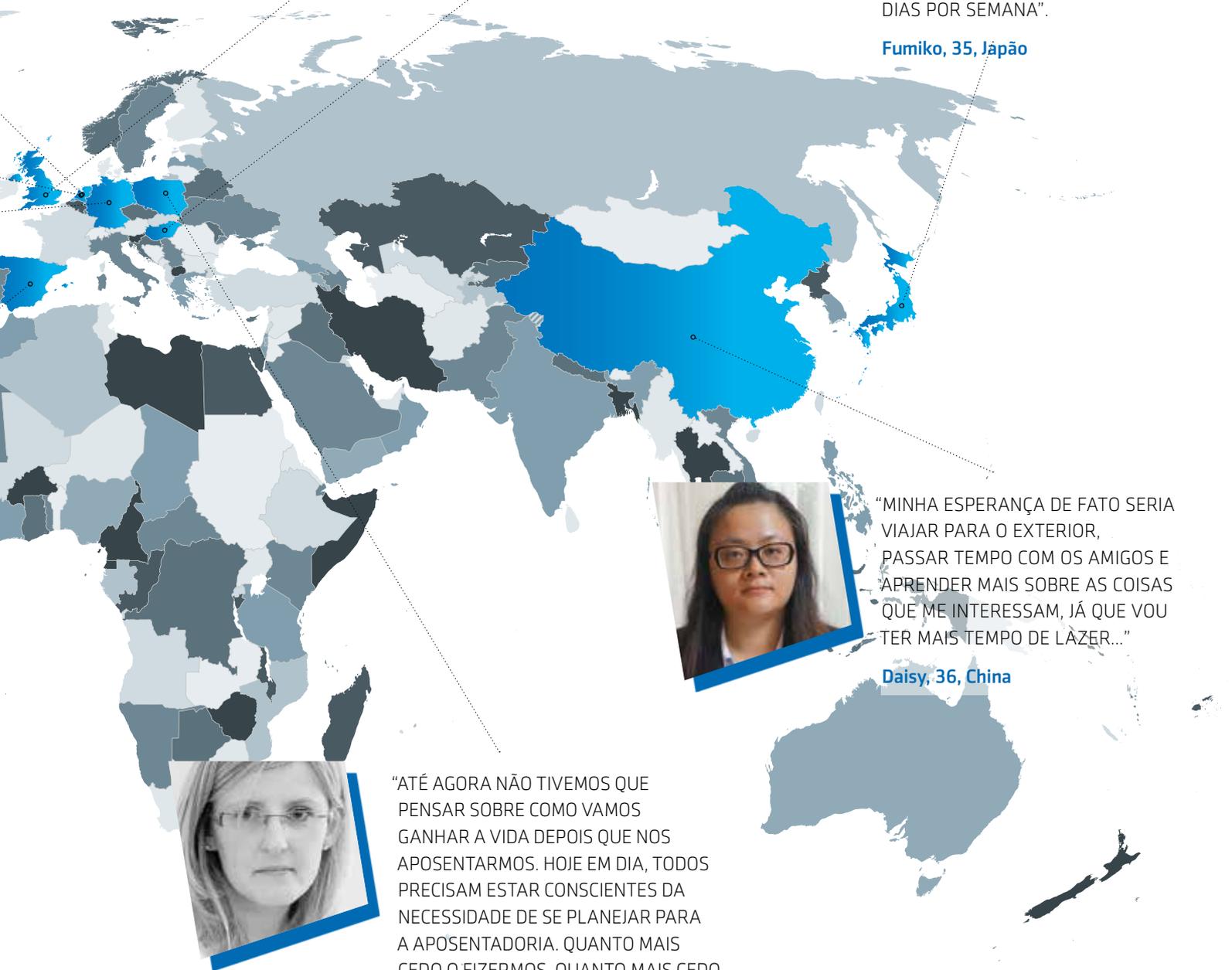
“NÃO QUERO FICAR PARADA QUANDO ME APOSENTAR. QUERO CONSTRUIR UMA VIDA NOVA COM COISAS QUE FAZEM A MIM E A MINHA FAMÍLIA FELIZ”.

Irma, 59, Hungria



“QUERO TRABALHAR ENQUANTO ESTIVER SAUDÁVEL. GOSTO DE TRABALHAR. QUANDO VOCÊ SE APOSENTA COMPLETAMENTE, PODE PERDER INTERAÇÃO COM AS PESSOAS. QUERO PERMANECER ATIVA ENQUANTO PUDE. GOSTARIA DE TER UM TRABALHO MAIS FÁCIL, TRABALHANDO TRÊS DIAS POR SEMANA”.

Fumiko, 35, Japão



“MINHA ESPERANÇA DE FATO SERIA VIAJAR PARA O EXTERIOR, PASSAR TEMPO COM OS AMIGOS E APRENDER MAIS SOBRE AS COISAS QUE ME INTERESSAM, JÁ QUE VOU TER MAIS TEMPO DE LÁZER...”

Daisy, 36, China



“ATÉ AGORA NÃO TIVEMOS QUE PENSAR SOBRE COMO VAMOS GANHAR A VIDA DEPOIS QUE NOS APOSENTARMOS. HOJE EM DIA, TODOS PRECISAM ESTAR CONSCIENTES DA NECESSIDADE DE SE PLANEJAR PARA A APOSENTADORIA. QUANTO MAIS CEDO O FIZERMOS, QUANTO MAIS CEDO COMEÇARMOS A ECONOMIZAR, MELHOR”.

Katarzyna, 30, Polônia

María Victoria, 40, Espanha



Parte 1: Por que é tão difícil para as mulheres economizar para a aposentadoria?

Salários mais baixos e menos acesso a pensões ocupacionais são obstáculos chave para as mulheres

Nossos achados este ano destacam a mudança do papel da mulher na sociedade e na força de trabalho e fornecem algumas pistas sobre porque as mulheres ainda encontram dificuldade para economizar para a aposentadoria. Como podemos ver no gráfico 1, as mulheres em grande parte se equipararam aos homens em termos de nível acadêmico. As mulheres do nosso levantamento tinham a mesma probabilidade que os homens de concluir o ensino médio e cursar a faculdade. Isso significa que mulheres e homens estão igualmente preparados para ter uma carreira profissional. No entanto, as diferenças sociais e as do local de trabalho começam a surgir com as responsabilidades de cuidar dos filhos e dos idosos. As responsabilidades da vida familiar ainda recaem principalmente sobre as mulheres

Gráfico 1: Escolaridade

		
Menos do que o segundo grau completo	7%	7%
Segundo grau completo	22%	22%
Alguma faculdade ou ensino técnico	19%	18%
Ensino superior completo	30%	30%
Pós-graduação completa	19%	20%
Outros	2%	2%
Sem formação acadêmica ou qualificação profissional/Nenhum	0%	0%

Pergunta: Por favor, escolha da lista o nível mais elevado de qualificação acadêmica ou profissional que você alcançou.
Base: Todos os respondentes (16 mil)

Gráfico 2: Status de trabalho

		
Trabalho em horário integral	65%	75%
Trabalho em meio-expediente	24%	11%
Semi-aposentado	3%	3%
Totalmente aposentado	9%	11%

Pergunta: Qual situação melhor descreve o seu status atual de trabalho?
Base: Todos os respondentes (16 mil)

e há a necessidade de equilibrar os compromissos familiares e os profissionais. Como resultado, o número de mulheres que trabalham em tempo integral cai. É mais frequente que as mulheres interrompam a carreira e passem a trabalhar em meio expediente ou por contrato por tempo determinado. As mulheres têm mais do que o dobro da probabilidade do que os homens de trabalhar em meio expediente - empregos que muitas vezes fornecem menos, se algum, benefício previdenciário. Não é de surpreender que isso afete diretamente a renda das mulheres e a sua capacidade de economizar. O Gráfico 3 mostra como as mulheres, em média, ganham cerca de 27% menos que os homens.⁴ As mulheres, portanto, estão sujeitas a dois aspectos adversos: renda mais baixa e menos acesso do que os homens aos benefícios previdenciários corporativos.

Gráfico 3: Renda anual antes de impostos (convertida em USD)

		
Até \$29.999	67%	53%
\$30.000 - \$59.999	24%	28%
\$60.000 - \$89.999	6%	12%
\$90.000+	4%	7%
Mediana agrupada	22836	28361
MÉDIA	36581	50192

Pergunta: Quais dos valores seguintes refletem sua renda pessoal anual antes de impostos? Base: Todos os respondentes (16 mil)

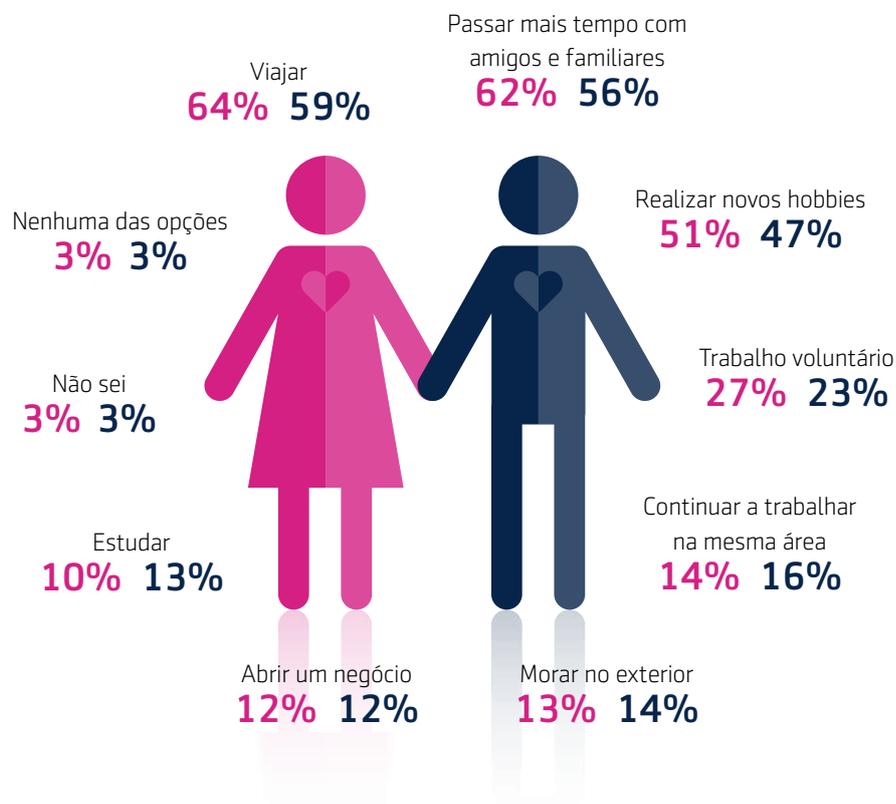


Parte 2. Que aspirações as mulheres têm para a aposentadoria?

A noção de aposentadoria é universal

As aspirações quanto à aposentadoria no mundo são bastante similares para homens e mulheres. Embora tenham dificuldade de economizar com regularidade para a aposentadoria durante a vida profissional ativa, as mulheres mantêm ideias em geral positivas sobre como deve ser a aposentadoria. Para muitas mulheres, a terceira idade é vista como um tempo para viajar, estar com amigos e família. Essas atividades, juntamente com outras como cultivar novos hobbies e fazer trabalho voluntário, foram as mais citadas pelas mulheres quando perguntadas sobre as aspirações que tinham para a aposentadoria. Os achados são bastante similares em todos os países, gêneros e idades, sugerindo que há um ideal universal que a maioria das pessoas em todo o mundo aspira alcançar.

Gráfico 4: Quais dos itens seguintes, se algum, são aspirações importantes para a sua aposentadoria?



“QUERO DEVOTAR MAIS TEMPO À MINHA FAMÍLIA, PORQUE AGORA MEU TRABALHO CONSOME MUITO DO MEU TEMPO E ESFORÇO. MINHAS PRIORIDADES MUDARÃO. SEI QUE MINHA PENSÃO NÃO SERÁ SUFICIENTE PARA TUDO QUE QUERO FAZER... ENTÃO COMECEI A ECONOMIZAR HÁ CERCA DE 15-20 ANOS”.

Irma, 59, Hungria



“MUITO VAI MUDAR NA MINHA VIDA E NA ECONOMIA EM GERAL ANTES DE ME APOSENTAR. MUITO É IMPREVISÍVEL. FICO FELIZ DE TER COMEÇADO A ECONOMIZAR... ADORARIA QUE A APOSENTADORIA FOSSE UM TEMPO DE VIAGENS, RELAXAMENTO, E LAZER”.

Aleta, 28, Estados Unidos

Embora as ideias relativas à aposentadoria sejam similares, a realidade com que se deparam as mulheres é bastante diferente, dependendo do país em que vivem. Como mostra o gráfico 5, em média, as mulheres imaginam se aposentar completamente aos 62 anos. Mas essa idade varia bastante entre os países. As mulheres esperam se aposentar muito mais tarde nos Estados Unidos, em torno dos 66 anos, enquanto na China a idade esperada de aposentadoria cai para apenas 53 anos. Essa diferença se deve, em parte, às políticas de cada país. Nos EUA, a idade oficial de aposentadoria do sistema público de seguridade social varia de 65 a 67 anos. Na China, por outro lado, as mulheres podem se aposentar aos 50 anos, dependendo da área em que trabalham.⁵ As expectativas das mulheres, portanto, se estabelecem naturalmente de acordo com o cenário nacional. Além da idade de aposentadoria, como as expectativas variam de país para país?

Gráfico 5: Com que idade você espera se aposentar de qualquer emprego remunerado?



Observação: ao longo do relatório, os dados utilizados em todos os gráficos se referem somente às mulheres, exceto onde mencionado o contrário.

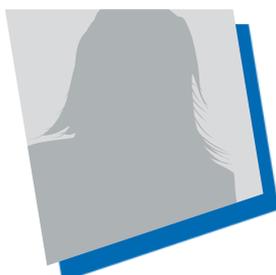


“GOSTARIA DE ME PLANEJAR PARA A APOSENTADORIA COM A AJUDA DE UM CONSULTOR INDEPENDENTE PARA APRENDER COMO A INFLAÇÃO E OS IMPOSTOS AFETARÃO MEU CAPITAL DURANTE A APOSENTADORIA”.

Christine, 52, Alemanha

Como era de se prever, a renda que as mulheres dizem que precisarão na aposentadoria também difere de acordo com o país. O gráfico 6 mostra que, em geral, as mulheres esperam precisar em média de 71% da sua renda em idade profissional ativa depois de se aposentarem.⁶

De acordo com nosso levantamento, vemos um espectro de previsão das necessidades de renda na aposentadoria para mulheres em todo o mundo. As mulheres na Europa Central e no Leste Europeu têm as maiores expectativas de necessidade de renda na aposentadoria. As mulheres na Hungria, por exemplo, pensam que precisariam de uma renda na aposentadoria equivalente a 86% da sua receita atual. Na Polônia, esse número fica um pouco menor, 81%.



“UMA VEZ QUE NEM O GOVERNO NEM O EMPREGADOR COBREM ‘TODAS’ AS NOSSAS DESPESAS MÉDICAS, TEMOS QUE ENCONTRAR SOLUÇÕES PARA TAIS PROBLEMAS SENDO AUTOSSUFICIENTES... CONSIDERO QUE SE DEVERIA ECONOMIZAR O SUFICIENTE PARA SE APOSENTAR CONFORTAVELMENTE E SER CAPAZ DE MANTER O MESMO ESTILO DE VIDA QUE SE TEM ATUALMENTE”.

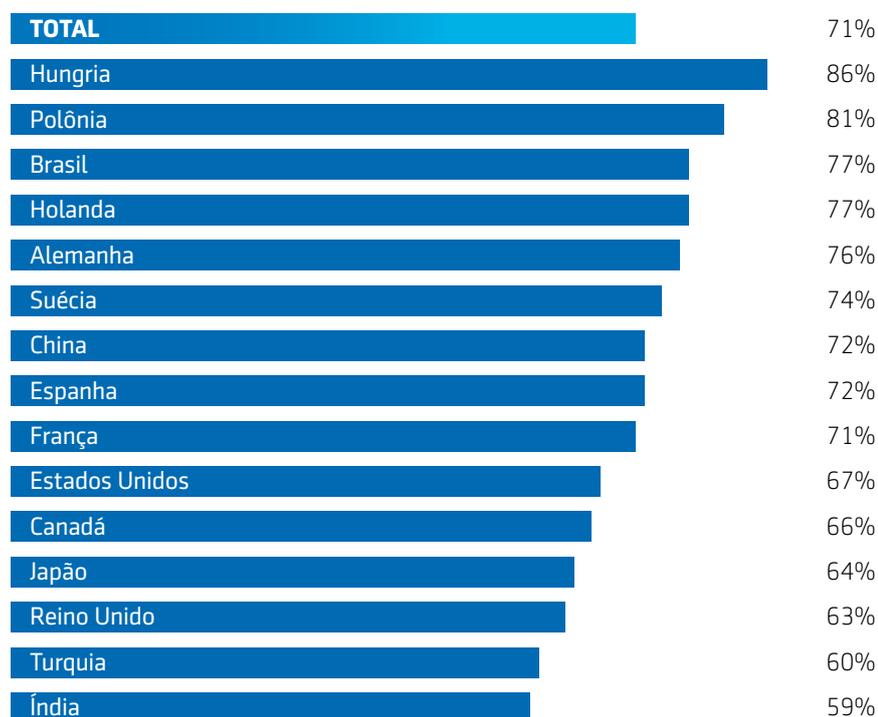
Jornalista que trabalha em Mumbai, 34, Índia

A Europa Central e o Leste Europeu compõem uma área onde a renda é, em geral, mais baixa do que na América do Norte ou na Europa Ocidental, o que talvez leve as mulheres da região a pensar que precisam de uma maior razão de substituição de renda. Encontramos razões menores em países de maior renda como o Canadá (onde as mulheres esperam precisar de 66% de sua renda em idade ativa) e os Estados Unidos (onde esse número fica em 67%).

O que talvez surpreenda é que os países com as expectativas mais baixas são ambos mercados emergentes: na Turquia, o número fica em 60% e na Índia em 59%. As pessoas em mercados emergentes tendem a ser mais otimistas sobre o futuro financeiro.

O que - combinado com uma tradição de apoio familiar - pode ajudar a explicar a razão mais baixa de substituição de renda. Ter uma expectativa da renda necessária na aposentadoria é uma coisa. No entanto, confiar na própria capacidade de alcançar tal nível de renda é bastante diferente. A Parte 3 do nosso relatório investiga as principais preocupações das mulheres com relação a aposentadoria.

Gráfico 6: Como proporção dos seus ganhos atuais, que renda bruta anual você espera precisar na aposentadoria?



“UMA META DE APOSENTADORIA IMPORTANTE PARA MIM SERIA CONTINUAR MINHA VIDA MAIS OU MENOS DA MESMA FORMA COMO ERA QUANDO AINDA TRABALHAVA; QUE MINHA VIDA NÃO FIQUE PARADA E QUE EU POSSA CONTINUAR A DESFRUTAR DA VIDA, FAZER COISAS DIVERTIDAS E AINDA TER OS MEIOS PARA FAZÊ-LO”.

Andrea, 44, Holanda



Parte 3. Quais são as principais preocupações das mulheres com relação à aposentadoria?

As preocupações são como uma nuvem negra que paira sobre o futuro da mulher na aposentadoria
Um sentimento de ansiedade surge entre as mulheres quando tratamos do grau de confiança que têm em relação ao alcance das suas metas de aposentadoria. Quando perguntadas sobre quais palavras mais associavam com a aposentadoria, as entrevistadas utilizaram com maior frequência palavras positivas, como “lazer” (45%) e “liberdade” (39%). Um quarto (24%) das mulheres, entretanto, associou a aposentadoria com “insegurança” e quase um quinto (18%) com “pobreza”. Em alguns países como a Polônia, a Hungria e o Japão, o nível de associações negativas com a aposentadoria é alarmante. Na Hungria, por exemplo, “insegurança” foi a palavra mais citada pelas mulheres. As mulheres mais positivas se localizam na China (84%), seguidas pelas do Canadá (78%) e da Suécia (77%) (ver gráfico 8).

Gráfico 7: Quais das palavras seguintes, se alguma, você associa mais à aposentadoria?

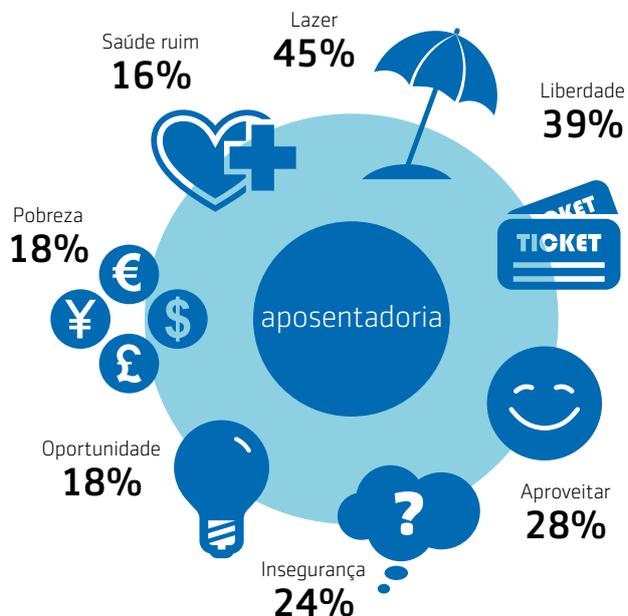
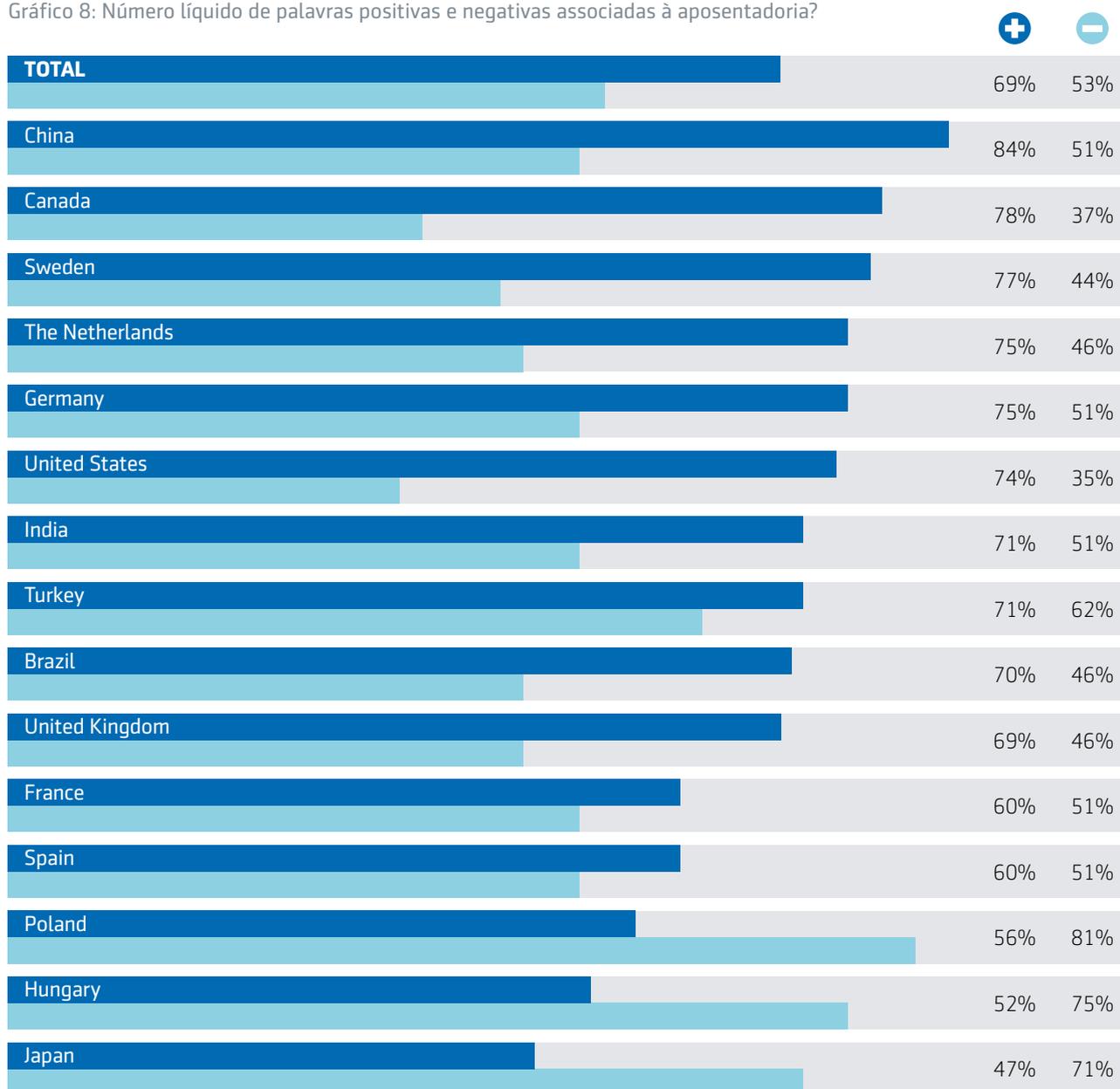


Gráfico 8: Número líquido de palavras positivas e negativas associadas à aposentadoria?



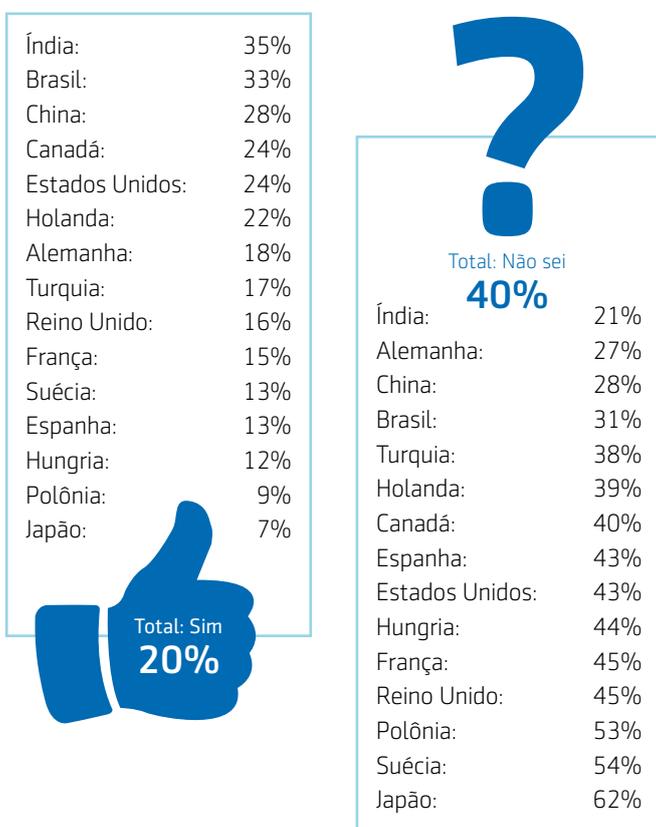
+ Positive **-** Negative

Confiança em alcançar uma aposentadoria adequada

A ansiedade se aprofunda quando se pergunta às mulheres sobre seu nível de confiança de que irão alcançar a renda de que imaginam precisar na aposentadoria. Somente um quinto (20%) das mulheres em geral sente que está no caminho certo. O Dobro (40%) simplesmente não sabe se está ou não no caminho certo. Isso é particularmente preocupante em países como o Japão onde a falta de consciência é relatada pela maioria das mulheres. No país, mais de três quintos (62%) das mulheres dizem que não sabem se estão ou não no caminho certo para alcançar a renda de aposentadoria, e somente 7% concordam que está no caminho para alcançar a renda necessária para a aposentadoria. Mulheres que dizem não entender de questões financeiras relacionadas com a aposentadoria têm mais do que o dobro da probabilidade

de não estar a par do progresso de suas economias, quando comparadas com aquelas que dizem ser financeiramente “muito capazes”. Isso mostra que uma maior consciência e entendimento do planejamento para a aposentadoria são fundamentais para melhorar o potencial das mulheres na terceira idade. Mesmo entre aquelas financeiramente “muito capazes”, entretanto, encontramos que um quarto (25%) não sabe se suas economias estão no caminho certo. Tomar para si a responsabilidade pela aposentadoria por meio do planejamento é um dos fatores mais importantes para melhorar a confiança de que alcançarão as metas de aposentadoria. Metade (50%) das mulheres cujos planos de aposentadoria estão “muito desenvolvidos” está confiante de que está no caminho certo para alcançar sua renda de aposentadoria desejada.

Gráfico 9: Você acha que conseguirá esta renda?



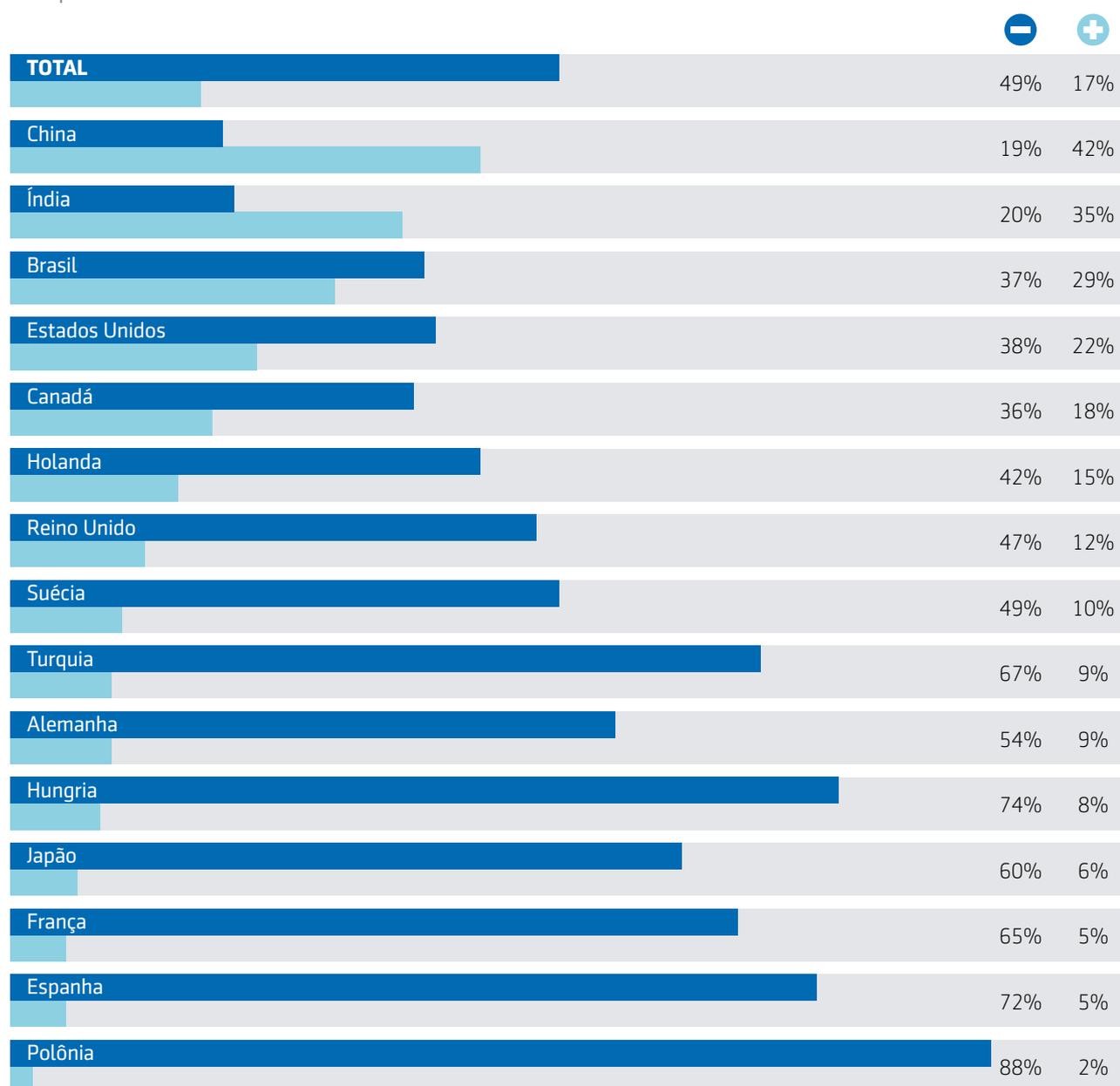
“NÃO É NENHUM SEGREDO QUE AS GERAÇÕES FUTURAS DE PENSIONISTAS TERÃO DIFICULDADES... É POR ISSO QUE EU ACHO QUE A MINHA GERAÇÃO TERÁ QUE TRABALHAR ENQUANTO ESTIVER FISICAMENTE ATIVA, OU SEJA, ATÉ 65-70”.

Katarzyna, 30, Polônia

Não é de surpreender que temores em torno das finanças minem a confiança em alcançar outras metas de aposentadoria. Há um pessimismo disseminado sobre até mesmo as aspirações mais básicas como “viver com conforto”. No total, a metade (49%) das mulheres que trabalham não está confiante de que será capaz de se aposentar com um estilo de vida que considera confortável. Na Polônia, 88% das mulheres em idade economicamente ativa temem que não venham a ter um estilo de vida confortável depois de sair do mercado de trabalho - número que sobe para 92% entre as mulheres entre 45-54 anos.

Esses temores não podem ser vencidos unicamente com o esforço das mulheres. As mulheres precisarão contar com o apoio do governo e dos empregadores para ajudá-las a economizar mais.

Gráfico 10: No geral, o quanto você está confortável com a ideia de que será capaz de se aposentar completamente com um estilo de vida que considera confortável?



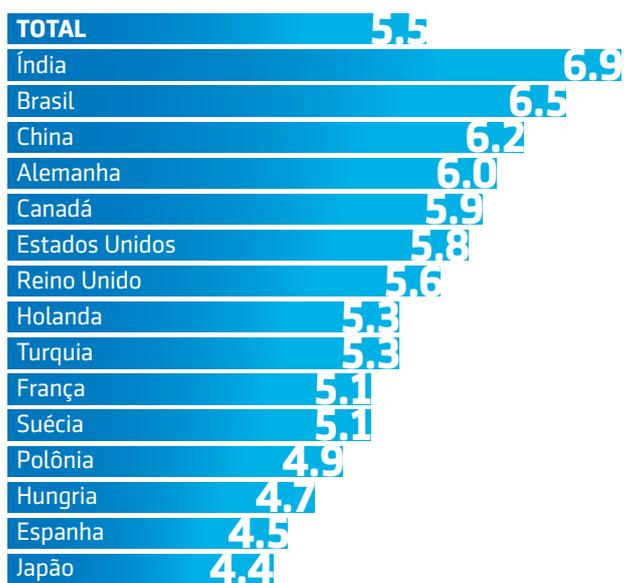
- Não confiante
 + Muito/extremamente confiante

Em algumas economias emergentes, onde a confiança é maior, as mulheres claramente se beneficiaram do recente crescimento econômico. As mulheres são mais confiantes sobre a aposentadoria na China (42%), Índia (35%) e Brasil (29%). A confiança é reforçada nesses países pelo potencial de crescimento que alimenta um aumento ainda maior da renda real e dos bens pessoais. Em outros mercados, a confiança foi abalada por eventos menos favoráveis como o crescimento estagnado no Japão, a profunda recessão que ainda afeta partes da Europa e incertezas que se seguem a, por exemplo, reformas previdenciárias em países como a Hungria e a Polônia.

Os hábitos de poupança das mulheres reforçam esse sentimento negativo

A questão é: seriam as preocupações das mulheres justificadas? Infelizmente, nosso levantamento mostra que muitas mulheres não estão dando os passos necessários para garantir renda suficiente na terceira idade. O Índice **Aegon de Preparo para Aposentadoria**, constitui uma medida para avaliar os hábitos de poupança e a prontidão geral dos participantes da nossa pesquisa para a aposentadoria. Em uma escala de 1 a 10, as mulheres pontuam somente 5,5. Esse número representa uma pontuação “baixa”, indicando que as mulheres, em média, não estão adequadamente preparadas para a aposentadoria. Os homens têm pontuação de 6,0 no Índice.

Gráfico 11: Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (escala 1-10)

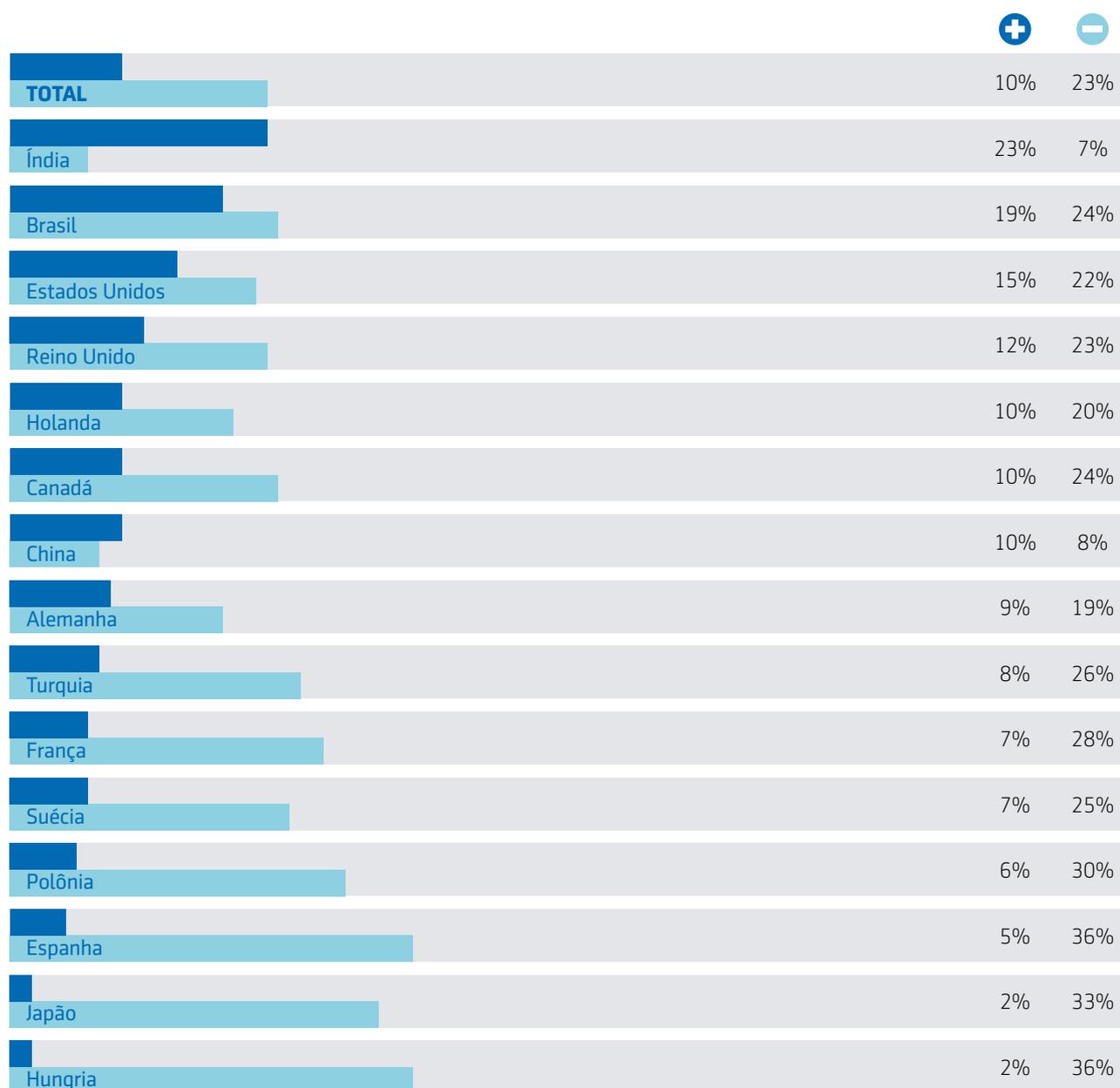


Nos aprofundando nas atitudes e nos comportamentos que constituem o índice, vemos que é justamente nos comportamentos de poupança que a maioria das mulheres deixa de alcançar os resultados certos. As mulheres em geral se sentem responsáveis por sua própria renda de aposentadoria, estão conscientes da necessidade de planejar financeiramente para a aposentadoria e entendem de questões relacionadas ao planejamento previdenciário. No entanto, isso nem sempre leva à ação na forma de planejamento e poupança. Somente 10% das mulheres dizem que se sentem “muito preparadas” para a aposentadoria e estão confiantes de que já economizam o suficiente. As mulheres com renda mais alta, as com maior conhecimento sobre questões financeiras, e aquelas com habilidades de planejamento mais desenvolvidas são as que tem maior probabilidade de pertencer a esse grupo. Mais do que o dobro das mulheres (23%) dizem o oposto: que se sentem “muito despreparadas” e quase não poupam. As respostas diferem significativamente de país para país. O Japão, a Hungria,

a Espanha e a Polônia - que também têm as pontuações mais baixas no índice geral Aegon de Preparo para aposentadoria - têm o maior número de mulheres que quase não economizam para a aposentadoria (ver gráfico 12).

Uma possível razão para a diferença entre os países é que muitas pessoas se sentem confusas com relação a quem é responsável por planejar sua aposentadoria: se é o governo, os empregadores ou elas mesmas. No Japão e na Europa continental o governo e os empregadores tradicionalmente têm protagonismo no fornecimento de pensões, resultando numa falta de planejamento e poupança pessoal para a aposentadoria. Por outro lado, em países como o Brasil e a Índia, onde tradicionalmente o sistema previdenciário público ou aquele proporcionado pelo empregador é menos pronunciado, há maior probabilidade de haver níveis mais elevados de responsabilidade pessoal por economizar para a aposentadoria.

Gráfico 12: Pensando em quanto você está separando para financiar a sua aposentadoria, você está poupando o suficiente?



+ Economizando o suficiente
 - Mal economizando



“SE VOCÊ NÃO TOMA AS PROVIDÊNCIAS PARA CONSTRUIR UM FUNDO DE PENSÃO ADEQUADO, VOCÊ NÃO ESTÁ ENCARANDO A REALIDADE”.

Annette, 45, Holanda

O fator mais importante para explicar a prontidão para a aposentadoria entre as mulheres é sua atitude com relação a poupar. No total, pouco mais de um terço das mulheres (36%) dizem que se dedicam a economizar e que têm sempre uma abordagem de garantir que estejam economizando para a aposentadoria (o que é necessariamente o mesmo que “economizar o suficiente”). Essas mulheres tendem a ser mais velhas, com mais conhecimento sobre questões financeiras e habilidades de planejamento financeiro altamente desenvolvidas. A maioria das mulheres, entretanto, não está incluída nesse grupo. Mulheres mais jovens, por exemplo, têm mais chance de ser “poupadoras ocasionais” ou de pertencer ao grupo (24%) das mulheres que “atualmente não economizam o suficiente mas pretendem fazê-lo”. Diferenças significativas também existem entre os países: na Suécia metade (48%) das mulheres diz sempre se certificar de que estão economizando para a aposentadoria; na Polônia, esse número cai para somente 21%.



“O PREPARO PARA A APOSENTADORIA ME FAZ LEMBRAR DE “A CIGARRA E A FORMIGA”. ME PREOCUPA QUE A GERAÇÃO JOVEM SE TRANSFORME NA CIGARRA. ELES SÃO DESPREOCUPADOS E NÃO SE IMPORTAM COM O FUTURO, ESPERANDO QUE ALGUÉM VÁ CUIDAR DELES DE QUALQUER FORMA. TEMO QUE VENHAM A TER PROBLEMAS QUANDO ESTIVEREM COM 60, 70 ANOS, QUANDO NÃO PODERÃO MAIS AUMENTAR SEU FUNDO DE APOSENTADORIA”.

Fumiko, 35, Japão

Gráfico 13: Qual das opções seguintes explica melhor a sua abordagem quanto a poupar para a aposentadoria?

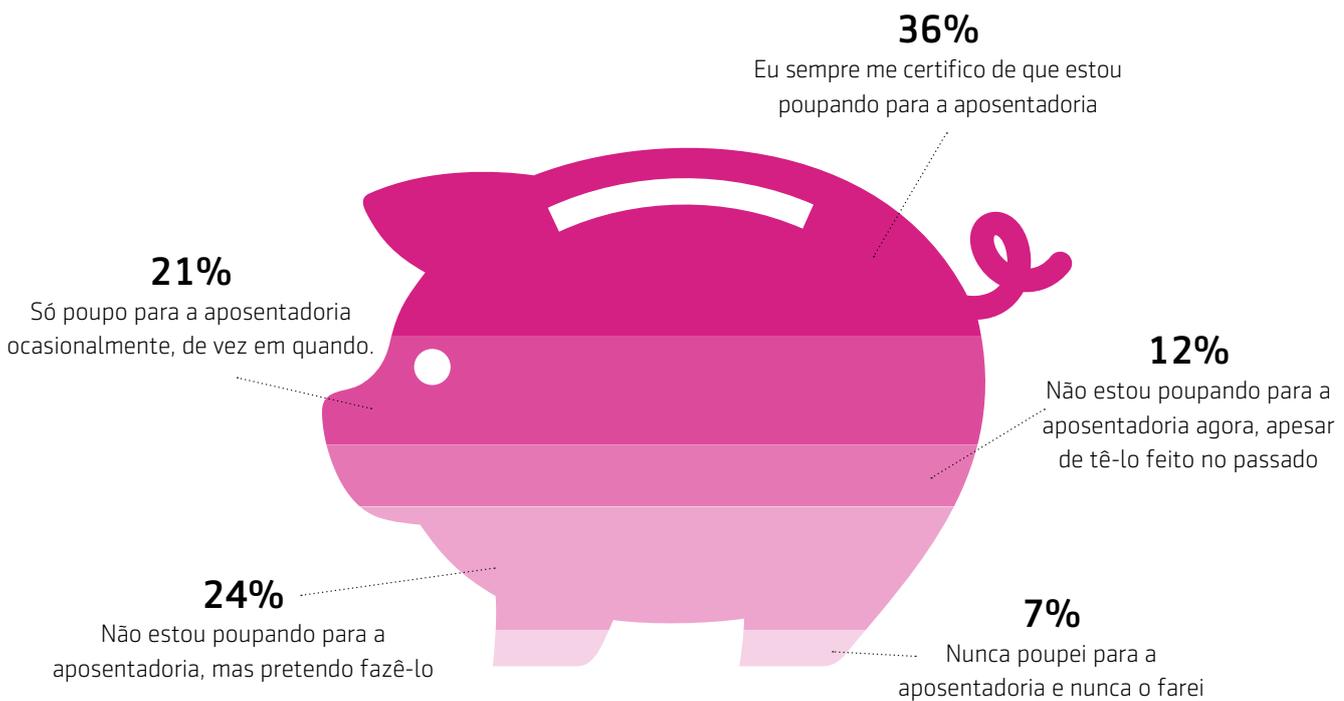
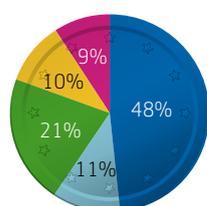
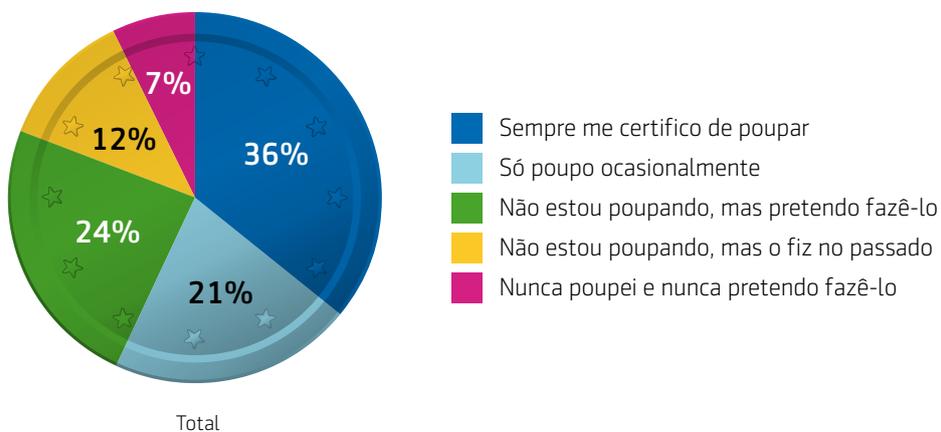
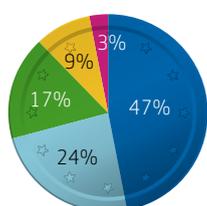


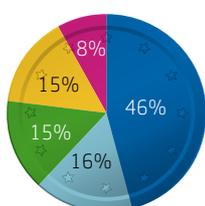
Gráfico 14: Qual das opções abaixo explica melhor a sua abordagem quanto a poupar para a aposentadoria?



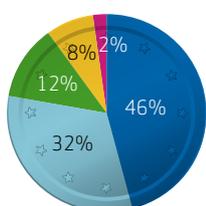
Suécia



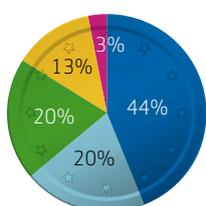
China



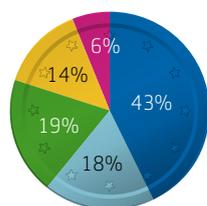
Estados Unidos



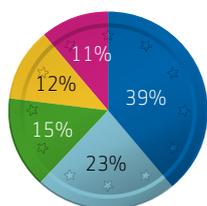
Índia



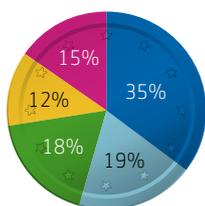
Canadá



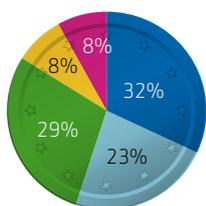
Reino Unido



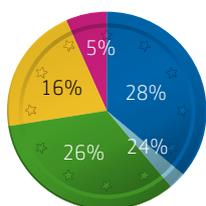
Alemanha



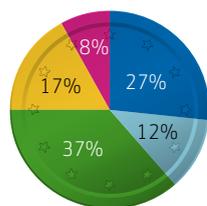
Holanda



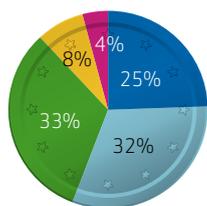
França



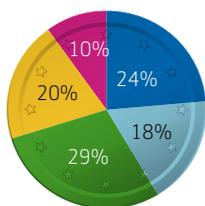
Brasil



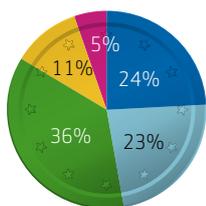
Hungria



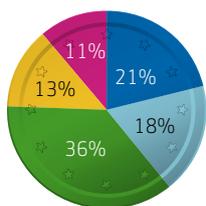
Japão



Espanha



Turquia



Polônia



Andrea, 44, Holanda



Parte 4. Rumo a um planejamento previdenciário que funcione para as mulheres

Para as mulheres, o caminho para o preparo para a aposentadoria está repleto de obstáculos. Em especial, as mulheres se deparam com muitas pressões financeiras. Muitas vezes essas pressões vêm da necessidade de fornecer cuidado para os filhos e familiares idosos - responsabilidades familiares que ainda recaem em grande parte sobre as mulheres e que, em geral, diminuem sua capacidade de gerar renda. A prioridade deve ser criar um modelo de planejamento previdenciário que se adeque à vida das mulheres. Esse modelo precisa reconhecer o duplo papel desempenhado por elas, que cada vez mais são tanto provedoras quanto cuidadoras.

Combinando família e aposentadoria

Frequentemente pensamos sobre o desafio que enfrentam as mulheres que trabalham ao equilibrar família e trabalho. Agora parece que também precisamos pensar sobre como equilibrar a família e o planejamento previdenciário. A falta de preparo previdenciária das mulheres contrasta muito com o comportamento confiante e engajado que apresentam ao decidir sobre o orçamento familiar. A grande maioria das mulheres (80%) está ativamente envolvida na administração do orçamento e das finanças familiares. As mulheres dão grande prioridade à administração das finanças da família e essa é uma área em que 71% delas se sente financeiramente confiante. A necessidade das mães que trabalham fora, se concentrarem nas finanças a curto prazo é clara. Infelizmente se dá menos prioridade à necessidade de longo prazo de se preparar adequadamente para a aposentadoria. Ao mesmo tempo é justo reconhecer que é difícil fazê-lo. Estudos mostraram que as mulheres sofrem da chamada “penalização do filho” no que diz respeito aos salários e ao emprego por causa do tempo que passam fora da força de trabalho criando os filhos. Inevitavelmente, se afastar da força de trabalho ou optar por trabalhar em meio expediente diminui a capacidade de gerar renda da mulher e sua habilidade de economizar a longo prazo.

Um fator importante mostrado por nosso levantamento é que as mulheres normalmente começam a ter filhos quando são mais jovens se comparadas aos homens. Em média, as mulheres começam a formar família aos 26,6 anos, enquanto os homens começam aos 28,5 anos. Ter filhos mais cedo pode representar uma desvantagem para as mulheres de duas formas: em primeiro lugar, perdem dois anos de poupança em potencial se comparadas

com os homens no momento em que começam a formar família; em segundo, mesmo quando economizam mais depois, perdem o benefício máximo de crescimento do investimento e juros compostos ao longo do tempo. Esse déficit de economias representa uma desvantagem financeira da qual muitas mulheres podem nunca se recuperar. Para dois terços (67%) das mulheres, a falta de dinheiro para investir é um obstáculo importante que impede economizar para a aposentadoria.

Não é surpresa que as mulheres se sentem dependentes da renda do cônjuge nos últimos anos da vida. Mais da metade (54%) das mulheres casadas ou que coabitam com parceiros dizem que o cônjuge/parceiro será “muito” ou “extremamente” importante como fonte de apoio financeiro durante a aposentadoria. Além disso, somente 12% das mulheres dizem que não esperam que o cônjuge seja uma fonte importante de renda durante a aposentadoria. É importante observar que apesar do cônjuge/parceiro poder dar certo apoio, o divórcio ou a perda do parceiro pode mudar rápida e dramaticamente a situação financeira específica. Pesquisas da OCDE mostraram que as mulheres têm maior probabilidade do que os homens de se tornarem viúvas, morar sozinhas e depender dos benefícios concedidos ao sobrevivente. Pessoas idosas que moram sozinhas tem 2,5 mais probabilidade de ser pobres do que aquelas que moram com um parceiro. Isso ajuda a explicar porque no Reino Unido as mulheres (que têm grande chance de sobreviver ao parceiro durante a aposentadoria) respondem por dois terços dos recipientes de benefícios destinados a pessoas de mais de 65 anos que fazem prova da sua situação de desvantagem financeira.

Gráfico 15: O quão importante você acha que o seu esposo / parceiro será como fonte de suporte financeiro durante a sua aposentadoria?

Extremamente importante / Muito importante

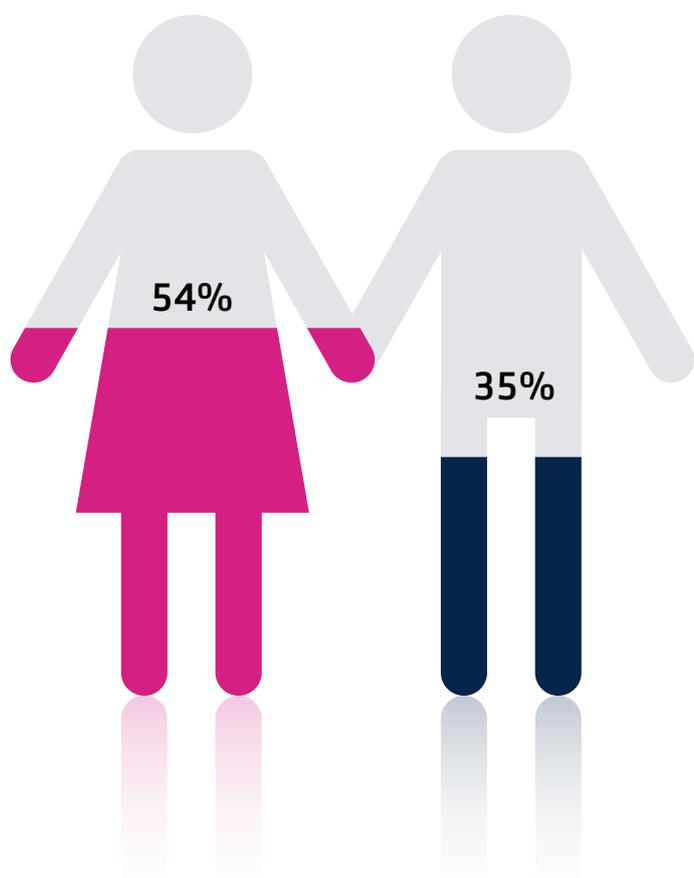
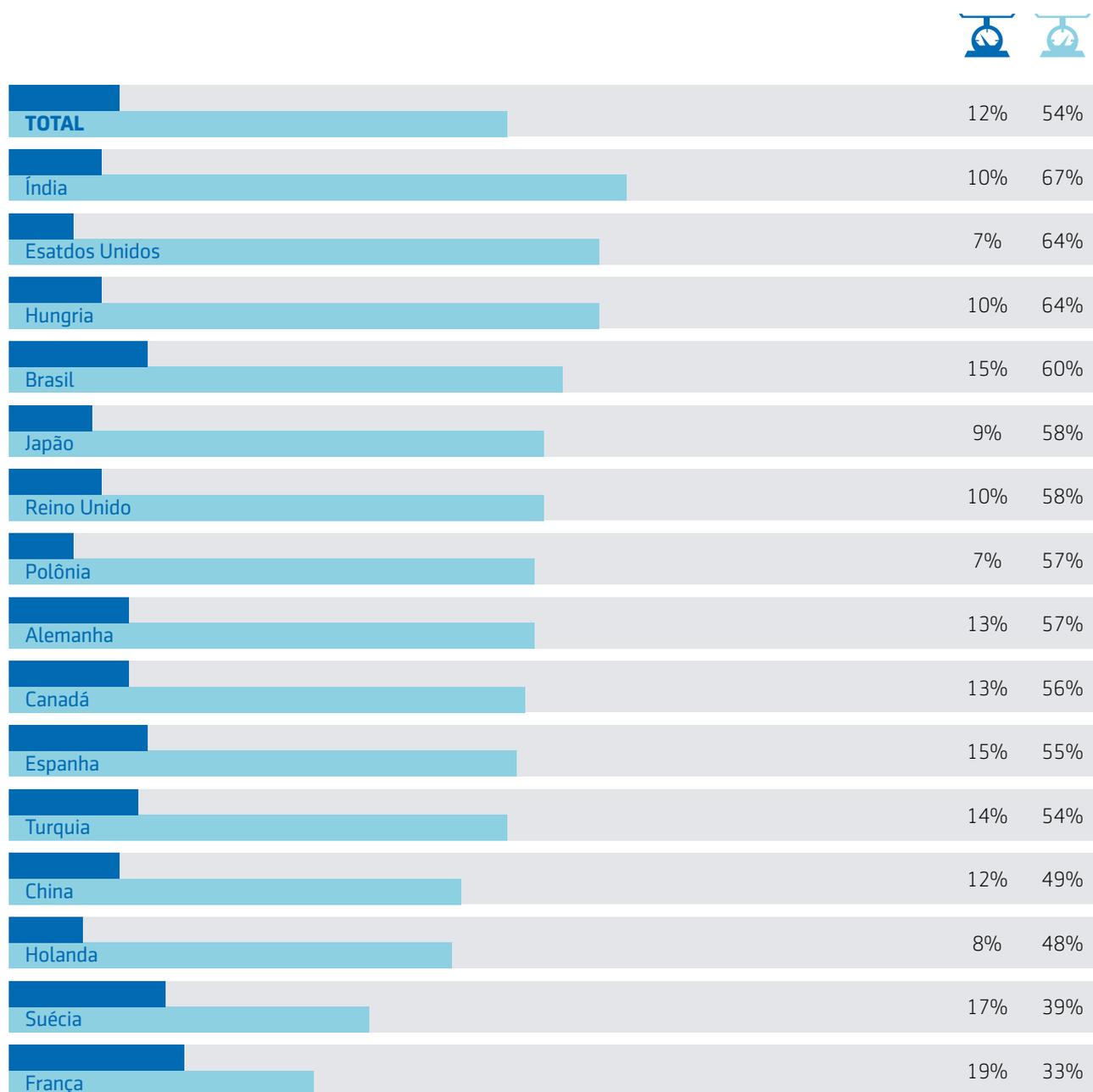


Gráfico 16: O quão importante você acha que o seu esposo / parceiro será como fonte de suporte financeiro durante a sua aposentadoria?



Nem um pouco/não muito importante



Muito/extremamente importante

Normalmente as mulheres vivem mais do que os homens, entretanto passam menos anos na força de trabalho. Como resultado, garantir renda suficiente para cobrir toda a aposentadoria é uma preocupação para as mulheres. No total, 38% das mulheres temem não ter economias suficientes (comparado com 30% dos homens). As mulheres também são menos otimistas no que diz respeito às despesas médicas. Pouco mais de um terço das mulheres (36%) acreditam que serão capazes de cobrir as despesas médicas durante a aposentadoria. Esse número é de 43% entre os homens.

Quando as mulheres pensam sobre como a vida familiar afeta sua aposentadoria, é frequente que haja um sentimento de ansiedade associado. As mulheres sentem que não estão bem preparadas, mas reconhecem que compartilhar as responsabilidades com o cônjuge pode ser positivo: o problema compartilhado, afinal de contas, é um problema dividido. Mas mesmo assim, as mulheres ainda deveriam ter um plano B.

O que as mulheres pensam quando tentam equilibrar aposentadoria e família



“EU ME PREPARO E PLANEJO A MINHA APOSENTADORIA, MAS COM UMA FAMÍLIA RECÉM FORMADA NÃO É POSSÍVEL ECONOMIZAR O QUE SE GOSTARIA”.

Andrea, 44, Holanda



“QUANDO CHEGAR À TERCEIRA IDADE, NÃO QUERO SER UM FARDADO PARA MEUS FILHOS. QUERO DAR-LHES A MELHOR EDUCAÇÃO POSSÍVEL PARA QUE SEJAM CAPAZES DE SE SUSTENTAREM SOZINHOS.”

Christine, 52, Alemanha



“É BOM SABER QUE MEU CÔNJUGE IRÁ CONTRIBUIR PARA A NOSSA APOSENTADORIA FINANCEIRAMENTE, PORQUE FICA MUITO MAIS FÁCIL JUNTOS. É IMPORTANTE QUE SEU PARCEIRO TENHA ECONOMIAS EM SEPARADO PORQUE TUDO PODE ACONTECER.”

Irma, 59, Hungria

A construção do acesso aos planos de previdência corporativos e uma aposentadoria mais flexível

Os empregadores naturalmente são fundamentais para fornecer acesso a planos de aposentadoria corporativos. Como mostra nosso levantamento, as mulheres estão super-representadas em cargos de baixa qualificação e sub-representadas no nível mais elevado/administrativo. As mulheres respondem por 57% dos respondentes em cargos semi/não qualificados, mas somente por 34% dos cargos de nível mais alto. Por outro lado, os homens são constantemente super-representados no nível mais elevado (66%) e nos cargos de alta (57%) qualificação. Há uma divergência similar no que diz respeito ao acesso aos planos de previdência corporativos. Enquanto a 38% das mulheres é oferecido plano de aposentadoria com contribuições do empregador, esse número sobe para 45% entre os homens. Nos casos em que os planos de poupança requerem emprego em tempo integral ou períodos mínimos de contribuição, muitas mulheres podem acabar por ficar, na verdade, excluídas.

A meta de longo prazo precisa ser, portanto, garantir melhor acesso aos benefícios previdenciários corporativos e contribuições mais altas para os funcionários que participam desses planos de pensão. Esses benefícios previdenciários corporativos podem melhorar enormemente a situação futura das mulheres, especialmente se forem baseados no uso da inscrição automática juntamente com o escalonamento automático das taxas de contribuição. A conveniência das funções automáticas pode tornar mais fácil economizar e, portanto, aumentar a possibilidade de que mulheres que estão tentando equilibrar trabalho e família, comecem a poupar.

Os empregadores podem ajudar a tornar o planejamento previdenciário mais acessível para as empregadas compartilhando o custo da criação do fundo de aposentadoria. Nosso levantamento mostra que 74% das mulheres concordam que o governo deve encorajar os empregadores a inscrever automaticamente seus funcionários em planos de aposentadoria. Somente 6% das mulheres discordam. Essa concordância é amplamente compartilhada em todos os países que participaram do levantamento. A menor maioria está no Japão, com 57%. A Índia e o Canadá têm a pontuação mais alta com 83% das mulheres concordando. No total, 62% das mulheres dizem que a inscrição automática é “muito ou relativamente atraente”.

Outra área em que os empregadores podem claramente ajudar as mulheres é fornecendo acesso ao trabalho flexibilizado na terceira idade. Nosso levantamento mostra que somente uma minoria das mulheres (29%) espera parar de trabalhar imediatamente ao se aposentar. Uma maioria clara espera fazer algum tipo de transição para a aposentadoria.

É interessante notar que as principais razões que as mulheres dão para trabalhar por mais tempo não são financeiras, mas sim relacionadas ao fato de que gostam do trabalho e desejam se manter ativas. Esses fatores também foram mencionados com frequência nas entrevistas individuais que conduzimos com mulheres para a realização deste relatório.

Gráfico 17: Atitudes com relação à aposentadoria flexível entre mulheres. Olhando para o futuro, como você vê a sua transição para a aposentadoria?

PARADA 29%	Menos de 3 em cada 10 mulheres trabalhando atualmente dizem que vão parar de trabalhar completamente quando chegarem na aposentadoria. Somente na Espanha (53%) a aposentadoria “beira do abismo” ainda é tida como a norma por uma pequena maioria de mulheres.
GRADUAL 29%	Outras 3 em cada 10 dizem que mudarão para trabalho em meio-expediente, ou aceitar contratos temporários antes de parar de trabalhar completamente.
TRABALHO 18%	Outras 2 em cada 10 dizem que continuarão a trabalhar por um período extenso, mas vão mudar a forma como trabalham. 1 em cada 10 afirmam que a aposentadoria não fará diferença na maneira como trabalham.

O que as mulheres pensam sobre os empregadores e sobre o trabalho flexível quando planejam sua própria aposentadoria

As mulheres em todo o mundo reconhecem amplamente o papel dos empregadores em duas áreas chave. Em primeiro lugar, fornecendo acesso a planos de previdência fundamentais durante a vida profissional ativa. Mas também fornecendo acesso ao emprego flexível após a idade de aposentadoria como forma de se manterem ativas e ganhar um salário adicional para complementar a renda da aposentadoria.



“AS DEDUÇÕES AUTOMÁTICAS DO SALÁRIO PARA OS PLANOS DE PENSÃO OFERECIDOS PELOS EMPREGADORES SERIAM UM GRANDE INCENTIVO PARA AUMENTAR O FUNDO DE APOSENTADORIA... UMA DIMINUIÇÃO GRADUAL DAS MINHAS HORAS DE TRABALHO A PARTIR DA APOSENTADORIA TAMBÉM ME MANTERIA ATIVA PROFISSIONALMENTE, ME AJUDARIA A MANTER UM SALÁRIO CONVENIENTE E ME DEIXARIA TEMPO PARA DESENVOLVER OUTRAS ATIVIDADES”.

Elaine, 43, Brasil



“AJUDARIA SE AS CONTRIBUIÇÕES DO EMPREGADOR PARA MINHA PENSÃO FOSSEM MAIORES OU SE EU RECEBESSE UM AUMENTO QUE ME PERMITISSE AUMENTAR MINHA TAXA DE POUPANÇA. NO MOMENTO ESTOU FAZENDO MEU PLANO SOZINHA. TALVEZ AJUDASSE SE EU TIVESSE ALGUM TIPO DE ACONSELHAMENTO FINANCEIRO PROFISSIONAL PARA ME AJUDAR A PLANEJAR DE FORMA MAIS EFICIENTE”.

Clare, 30, Reino Unido



“SINTO QUE TENHO UMA BASE ESTÁVEL PARA MEU PLANO DE PENSÃO (GRAÇAS AO MEU EMPREGADOR), E ISSO ME FORNECEU OS MEIOS PARA SEGUIR ADIANTE... TRABALHAR COMO PROFESSORA POSSIBILITA FAZER UMA TRANSIÇÃO GRADUAL PARA A APOSENTADORIA”.

Nasreen, 39, Canadá



“PRODUTOS DE POUPANÇA QUE SÃO PARCIALMENTE FINANCIADOS PELO EMPREGADOR TORNARIAM MAIS FÁCIL ECONOMIZAR PARA A APOSENTADORIA. NÃO ECONOMIZAR SOZINHO MAS SIM RECEBER O AUXÍLIO DO EMPREGADOR”.

Irma, 59, Hungria



“TRABALHAR POR MAIS TEMPO NÃO É ATRAENTE SOMENTE POR RAZÕES FINANCEIRAS. É TAMBÉM UMA FORMA DE SE MANTER ATIVA, ESPECIALMENTE SE VOCÊ GOSTA DO SEU TRABALHO. HÁ OBTIVAMENTE ALTERNATIVAS COMO O TRABALHO VOLUNTÁRIO, MAS O IMPORTANTE É SE MANTER ATIVA, OCUPADA”.

Andrea, 44, Holanda



“MEU EMPREGADOR DESEMPENHA PAPEL IMPORTANTE NA MINHA PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA. MEU SALÁRIO SIGNIFICA QUE POSSO ECONOMIZAR A CADA MÊS. MEU EMPREGADOR TAMBÉM PAGA SEGURIDADE SOCIAL TODO MÊS, O QUE SERÁ UMA FONTE DE RENDA NA APOSENTADORIA... CONCORDO TOTALMENTE COM A CRIAÇÃO DE UMA APOSENTADORIA MAIS FLEXÍVEL. AINDA POSSO TER UMA RENDA. POSSO ME MANTER ATIVA. E POSSO TER MAIS TEMPO DE LAZER”

Daisy, 36, China



Recomendações

Os papéis tradicionais de gênero colocam a mulher em desvantagem em termos de poupança e planejamento para a aposentadoria. Equilibrar trabalho com as responsabilidades de cuidadora leva as mulheres muitas vezes a trabalhar em meio expediente, o que não só significa uma renda mais baixa mas também acesso mais limitado a planos de previdência corporativos e a contribuições mais baixas aos planos de aposentadoria. Acreditamos que as seguintes recomendações poderão ajudar as mulheres a alcançar uma aposentadoria melhor e mais confortável.

Encorajamos os empregadores a ampliar o acesso das mulheres aos planos de aposentadoria corporativos.

1. Estender, quando necessário, os planos de previdência corporativos a funcionários de meio expediente possibilitando assim que mais empregados, especialmente as mulheres, economizem para a aposentadoria.
2. Implementar funções de inscrição automática nos planos de aposentadoria corporativos. A inscrição automática se mostrou eficaz para encorajar os empregados a começar a economizar de maneira constante para a aposentadoria quando, de outra forma, teriam poupado ocasionalmente ou adiado por completo a decisão de economizar. A conveniência da inscrição automática pode resultar em mais mulheres, especialmente aquelas que estão ocupadas tentando equilibrar família e carreira, aderindo ao plano e começando a poupar.
3. Implementar funções de escalonamento automático nos planos de aposentadoria corporativos. O auto-escalonamento aumenta automaticamente as taxas de poupança a medida que o salário aumenta e pode ajudar quem tem renda mais baixa (inclusive muitas mulheres) a aumentar a taxa de poupança lentamente ao longo do tempo.

Encorajar políticas públicas e corporativas para melhorar a renda de aposentadoria das mulheres, facilitando a criação de uma mão-de-obra flexível alinhada com as necessidades singulares das mulheres

4. Possibilitar licença maternidade e licença paternidade equivalentes, tornando mais fácil para os homens compartilhar a responsabilidade pelos cuidados do bebê. Além disso, possibilitar aos empregados tirar licença (com ou sem vencimentos) para cuidar de familiares. Isso poderia ajudar a equilibrar o trabalho e a responsabilidade do cuidador sem necessariamente sacrificar um dos dois.
5. Fornecer assistência e informações sobre serviços de cuidado a saúde. Muitos funcionários, tanto homens quanto mulheres, provavelmente serão forçados a tirar licença do trabalho ou resolver a questão do cuidado durante o dia de trabalho, o que poderá resultar em menor produtividade no local de trabalho.
6. Fornecer seguridade social ou “créditos” públicos por licença sem vencimento tirada para cuidar de outrem. Nos países onde os benefícios previdenciários públicos requerem que as pessoas façam contribuições durante a vida profissional ativa, cuidadores não remunerados que cuidam dos filhos ou de familiares idosos saem perdendo na aposentadoria. Esses créditos podem reconhecer o valor econômico mais amplo que as mulheres fornecem fora do mercado de trabalho tradicional.
7. Aumentar a idade inicial em que se podem receber benefícios previdenciários públicos em todos os países para refletir o aumento da longevidade e a preferência dos trabalhadores por uma transição para a aposentadoria. Em alguns países a idade de aposentadoria ainda é baixa demais. Empregadores e empregados normalmente estabelecem a idade de aposentadoria dos planos de previdência corporativos de acordo com a data oficial em que os empregados se tornam elegíveis para começar a receber benefícios previdenciários públicos.

8. Encorajar a implementação de políticas corporativas “amigas do idoso” que reconheçam a contribuição em potencial dos empregados de todas as idades e o valor de uma mão-de-obra multi-geracional. Algumas ações que os empregadores podem implementar incluem a educação continuada, oportunidades de aprendizado e aprimoramento de habilidades e remoção das barreiras físicas que possam impedir a produtividade e a acessibilidade dos trabalhadores mais velhos. Essas políticas podem beneficiar principalmente as mulheres que vivem mais e fazem parte da mão-de-obra por menos tempo.
9. Fornecer oportunidades de treinamento vocacional e apoio para ajudar mulheres que se mantenham economicamente ativas por mais tempo durante a aposentadoria. Isso pode ajudar muitas mulheres a ter uma abordagem mais flexível com relação à aposentadoria, combinando trabalho e lazer.
10. Encorajar a implementação de programas corporativos de aposentadoria gradual, que possibilitariam aos trabalhadores permanecer na força de trabalho e fazer uma transição gradual para a aposentadoria. Normalmente, esses programas permitem que os trabalhadores continuem trabalhando enquanto recebem benefícios previdenciários ou que façam uma transição para cargos em meio expediente ou que demandem menos sem comprometer os benefícios com base no salário final médio.

Facilitar o acesso a aconselhamento e informações financeiras

11. Facilitar a oferta e aconselhamento sobre investimentos no local de trabalho, especialmente no contexto dos planos de previdência corporativos. Além disso, encorajar o papel dos consultores de investimento em montar uma estratégia personalizada de aposentadoria tanto dentro quanto fora do local de trabalho. A consultoria de investimento personalizada pode fazer uma diferença significativa para ajudar o indivíduo a customizar um plano de aposentadoria que se adeque a sua situação específica. É interessante que esse plano personalizado também inclua um plano B para lidar com eventos inesperados.
12. Aumentar quantidade de cursos de educação financeira em escolas e locais de trabalho (ou como acontece no Reino Unido, por meio de parceiras que trabalham junto às novas mães). Esse tipo de educação poderia surtir efeito adicional se alcançasse mulheres em momentos cruciais da vida - ao iniciar a família, por exemplo - quando sua atitude com relação à poupança pode mudar.

Glossário

■ Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria (ARRI)

O Índice avalia os níveis relativos de preparação previdenciária dos funcionários nos diferentes países em uma escala de 1 a 10. O índice se baseia em três perguntas que abordam atitudes e três perguntas que abordam comportamentos.

Mais informações podem ser encontradas no apêndice.

■ Inscrição automática

Um plano de aposentadoria oferecido pelo empregador no qual o empregador pode inscrever o empregado sem a autorização expressa do empregado. O empregador determina a porcentagem do salário do empregado que será contribuída ao plano. O empregado pode alterar essa porcentagem, e pode optar por sair do plano.

■ Escalonamento automático

Uma característica de plano que automaticamente aumenta a porcentagem de fundos (de aposentadoria) poupados a partir do salário. Essa característica normalmente usa uma taxa de escalonamento de contribuição padrão.

■ Idade de aposentadoria.

A idade na qual as pessoas normalmente se aposentam. A tendência do envelhecimento está gradualmente elevando a idade de aposentadoria. Ao mesmo tempo, a idade de aposentadoria está se tornando menos fixa e compulsória e mais uma questão de escolha individual. Um fator relevante para essa escolha é o intervalo de idade para recebimento dos benefícios previdenciários. Para determinados empregos e ocupações pode ser estabelecida uma idade de aposentadoria. Isso envolve estabelecer uma idade fixa na qual as pessoas são obrigadas pelo costume da indústria ou por lei a se desligarem. Normalmente, a aposentadoria obrigatória se justifica pelo argumento de que determinadas ocupações são perigosas demais ou requerem altos níveis de habilidade mental ou física.

■ OCDE

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Tem como objetivo promover políticas que favoreçam o bem-estar econômico e social das pessoas em todo o mundo estabelecendo um fórum em que os governos possam trabalhar em conjunto para compartilhar experiências e buscar soluções para problemas comuns.

■ Plano de aposentadoria (ou pensão)

Fornecer renda em substituição ao salário quando a pessoa não estiver mais trabalhando devido à aposentadoria. Durante a fase de contribuição o empregador contribui para um pool de fundos reservados para o benefício futuro do empregado. As contribuições são normalmente isentas de impostos. O empregador tem a responsabilidade fiscal de investir os fundos de pensão, receber uma taxa de retorno satisfatória e fazer pagamentos aos trabalhadores aposentados. Os pagamentos de pensão são normalmente renda tributável para os receptores no ano em que se recebem os pagamentos de pensão. O plano de previdência pode ser visto como uma forma do empregado direcionar parte de seu fluxo atual de renda para a renda da aposentadoria. Há dois tipos principais de planos de previdência: planos de benefício definido (BD) e planos de contribuição definida (CD). No plano de benefício definido, o empregador garante que o empregado irá receber uma quantia definida de benefício ao se aposentar, independentemente do desempenho do pool de investimentos. No plano de contribuição definida, as contribuições são pré-definidas, a quantia final do benefício recebido pelo empregado depende do desempenho do investimento.

■ Plano de previdência corporativo

O termo plano de previdência corporativo abrange todos os planos de previdência financiados pelo empregador, desde planos de benefício definido (BD) a planos de contribuição definida (CD) e nos EUA também cobre planos como o 401(k) e o 403(b) (ver também plano de aposentadoria (ou pensão)).

■ Banco Mundial

O Banco Mundial é uma fonte de assistência financeira e técnica para países em desenvolvimento em todo o mundo. Não é um banco no sentido comum da palavra mas uma parceria entre 188 países membros para reduzir a pobreza e apoiar o desenvolvimento. É composto por duas instituições: O Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) e a Associação Internacional de Desenvolvimento (IDA).

Sobre a Aegon, o Transamerica Center for Retirement Studies® e Cicero

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 seguros de vida, pensões e gestão 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 Coalizão Global do Envelhecimento, que busca aumentar a conscientização sobre as questões relacionadas ao envelhecimento junto a legisladores e o público em geral. Uma grande meta da coalizão é transformar a forma como pensamos e falamos sobre o envelhecimento: substituindo a conhecida retórica 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 o público americano acerca das tendências, questões e oportunidades relacionadas a poupar, planejar e alcançar a segurança financeira na aposentadoria. O Transamerica Institute é financiado por contribuições da Transamerica Life Insurance Company e suas afiliadas e pode receber fundos de terceiros não filiados. O TCRS e seus representantes não podem fornecer aconselhamento sobre ERISA, impostos, investimentos ou questões legais.

www.transamericacenter.org

Cicero Consulting

Firma de consultoria de ponta que atende clientes no setor de serviços financeiros e profissionais, a Cicero se especializa em fornecer consultoria integrada em políticas públicas e comunicações, programas globais de liderança de pensamento e pesquisas de mercado independentes. A Cicero foi estabelecida em 2001 e agora opera a partir de escritórios em Londres, Bruxelas, Washington, Nova Iorque e Singapura. Como líder de mercado em pesquisas sobre pensões e aposentadoria, a Cicero fez o design e conduziu a pesquisa de mercado, analisou os achados da pesquisa e contribuiu com o relatório.

www.cicero-group.com

Agradecimentos

MARTA ACEBO

MURAT AKÇAY

PAULA ALVAREZ

PAMELA BARBOZA

FRITS BART

GRACE BASILE

FRANS DE BEAUFORT

ANDREW BERWICK

MARCEL VAN BEUSEKOM

MICHAL BIEDZKI

ROBIN BOON

KENT CALLAHAN

MICHELLE CAO

JEANNE DE CERVENS

ARKADIUSZ CHMURZYNSKI

HEIDI CHO

SIMON CLOW

ROBERT COLLIGNON

CATHERINE COLLINSON

WENDY DANIELS

NUNO DAVID

MARJOLEIN DEKKER

EDIT DREVENKA

ARNOLD DRIJVER

MAARTEN EDIXHOVEN

DAVID FRANCIS

KELLY FU

KS GOPALAKRISHNAN

ADRIAN GRACE

STEFFEN HEIJ

DOUGLAS HENCK

JONATHAN HENDERSON

WENDEL HOFMAN

YOGINI JOGLEKAR

TATSUO KAI

HERMAN KAPPELLE

MARCO KEIM

GÁBOR KEPECS

JAIME KIRKPATRICK

ROGER KOCH

LOTH KROEGER

ALEXANDER KUIPERS

PETER KUNKEL

HILDE LAFFEBER

ANDREA LEVY

MIKE LINDER

CHRISTOPH LINKE

PARAG LOKHANDE

JASON MA

ANDREAS MANG

MIKE MANSFIELD

GRZEGORZ MATHEA

ESIN MEKER

PAUL MIDDLETON

TAKA OH MIYAGAWA

HELDER MOLINA

DAVID MOULTON

MARK MULLIN

MARCELLE NOLTENIUS

STIG NYBO

HAROLD OVERMARS

LEANDRO PALMEIRA

ASHOK PATTNI

PATRICIA PLAS

SUMAN PUROHIT

ALICE RAMSEY

SCOTT ROANE

THURSTAN ROBINSON

GREGORY ROSS

PATTI ROWEY

SARAH RUSSELL

JOOST VAN SCHAGEN

DICK SCHIETHART

ERIK SCHOUTEN

CECILIA SEABRA

ANGELA SEYMOUR-JACKSON

KATE SMITH

YATEESH SRIVASTAVA

RENSKE STOKER

NINE STUT

NANDA SUWARGANA

ANNE TAISTRA

UĞUR TOZŞEKERLI

MARK TWIGG

CATHERINE WANG

MARIA WATERS

MARC VAN WEEDE

ALEX WYNAENDTS

PÉTER ZATYKÓ

Disclaimer

Este relatório contém somente informações gerais e não constitui solicitação ou oferta. Nenhum direito derivará deste relatório. A Aegon, seus parceiros e quaisquer afiliadas ou empregados não garantem, asseguram ou declaram a exatidão ou totalidade das informações contidas neste relatório.

Spirit of Math.
schools

Releasing the Genius®

Intensive After School Classes

Curriculum Designed for
High-Achieving Students

Nasreen, 39, Canadá

University Educated
Professional Teachers



Referências bibliográficas e notas

- ¹ Planos de Benefício Definido (BD) ajudam nessa situação.
- ² Banco Mundial, The Gender Impact of Pension Reform [O Impacto do Gênero sobre a Reforma Previdenciária], 2012.
- ³ OMT, Global Employment Trends for Women [Tendências Globais de Emprego para Mulheres], 2012.
- ⁴ Quando a mediana da renda é considerada, a diferença de receita entre homens e mulheres cai para cerca de 20%. Ambos os números são mais altos que aqueles encontrados em outros estudos internacionais inclusive o relatório Frozen in Time [Congelados no Tempo] da CSI, dando uma diferença estimada de receita de 18,4% nos 43 países.
- ⁵ OCDE (2013), "China", em Pensions at a Glance [Pensões num Relance] 2013: OECD and G20 Indicators [Indicadores OCDE e G20], OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-51-en
- ⁶ Essa é a chamada razão de substituição da renda de aposentadoria. Varia de acordo com o país e depende de uma série de fatores, inclusive situação doméstica, propriedade da casa, nível de renda antes da aposentadoria, nível de (e acesso a) benefícios previdenciários públicos, custo de cuidados a saúde e cuidado do indivíduo a longo prazo, assim como o custo geral de viver em uma região ou país específico.
- ⁷ O Índice Aegon de Preparação Previdenciária (ARRI) considera seis perguntas de levantamento que abordam atitudes com relação a responsabilidade pessoal, consciência, compreensão, prontidão, substituição de renda e hábitos de poupança. Comparando as respostas e essas questões, conseguimos classificar preparo dos respondentes para a aposentadoria em uma escala de 1 a 10. Seriam considerados como baixos escores abaixo de 6, médios, entre 6 e 8, e altos, acima de 8.
- ⁸ OCDE, Closing the Gender Gap [Preenchendo a Lacuna de Gênero].

Apêndice 1: Metodologia

Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria (ARRI) 2014

O Índice geral se baseia na amostra de 14.400 empregados e foi desenvolvido para medir atitudes e comportamentos em torno do planejamento previdenciário. O sub-Índice para mulheres se baseia em uma amostra de 7.242 mulheres que trabalham fora. Seis perguntas do levantamento (conhecidas como “variáveis preditivas”) são usadas, três de cunho atitudinal e três comportamental:

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

Além dessas questões, se faz uma pergunta variável dependente que diz respeito a abordagens de poupança, para as quais cinco tipos amplos de poupador foram identificados: habitual, ocasional, passado, aspirante e não poupadores. Com o objetivo de criar a pontuação do índice, as variáveis preditivas são correlacionadas com a variável dependente para obter uma medida de influência (conhecida como valor “R”). Os escores médios das variáveis preditivas são computados e cada um é então multiplicado pelo valor “R” correspondente. Os resultados são somados e depois divididos pela soma de todas as correlações para chegar aos escores ARRI.

Apêndice 2: Comparações entre países

P – Escolha entre as opções o nível mais elevado de escolaridade ou qualificação profissional que você tem.

Base: Todas as respondentes, mulheres (7.956)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Menos que segundo grau completo	7%	1%	54%	5%	25%	5%	2%	4%	3%	1%	3%	0%	0%	2%	1%	3%
Segundo grau completo	22%	26%	19%	34%	19%	27%	22%	39%	40%	16%	17%	2%	2%	48%	22%	14%
Alguma faculdade ou curso técnico	19%	41%	3%	22%	11%	17%	18%	8%	15%	28%	23%	8%	36%	47%	14%	9%
Ensino Superior completo	30%	22%	14%	33%	21%	34%	46%	39%	31%	36%	47%	4%	53%	2%	40%	56%
Pós-graduação completa	19%	8%	7%	5%	20%	15%	10%	9%	6%	18%	10%	78%	7%		22%	15%
Outro	2%	1%	4%	1%	2%	1%	1%	1%	4%		0%	7%	2%	0%	2%	2%
Nenhum	0%	0%	0%		2%	0%				0%		1%	0%	0%	0%	
LIQUIDO: Menos do que o ensino superior completo	48%	70%	80%	62%	58%	51%	44%	52%	62%	45%	44%	22%	40%	3%	78%	29%
LÍQUIDO: Ensino Superior completo ou maior	52%	30%	20%	38%	42%	49%	56%	48%	38%	55%	56%	78%	60%	97%	22%	71%

P – Qual das opções seguintes melhor descreve o seu status atual de trabalho?

Base: todas as respondentes, mulheres (7.956)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Trabalho em tempo integral	65%	33%	52%	60%	45%	66%	64%	77%	77%	55%	61%	84%	58%	78%	69%	75%
Trabalho em meio expediente	24%	56%	37%	29%	38%	23%	24%	12%	8%	32%	24%	3%	39%	17%	19%	14%
Semi-aposentada	3%	1%	1%	1%	6%	2%	2%	1%	5%	3%	5%	3%	0%	2%	3%	3%
Totalmente aposentada	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	3%	3%	10%	8%

P – Qual das opções seguintes reflete a sua renda pessoal anual antes de impostos?

Base: todas as respondentes, mulheres (7.956)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Até \$29.999	67%	55%	51%	34%	54%	63%	65%	93%	99%	35%	36%	72%	72%	93%	85%	90%
\$30.000 - \$59.999	24%	38%	39%	55%	36%	29%	29%	4%	1%	35%	40%	12%	21%	5%	10%	8%
\$60.000 - \$89.999	6%	5%	7%	9%	7%	7%	4%	2%	0%	17%	17%	8%	4%	1%	1%	1%
\$90.000+	4%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	1%		13%	7%	8%	3%	2%	4%	1%
MÉDIA	36581	36853	40586	46601	39194	35943	31811	21265	16167	68330	61269	41535	31934	20964	26654	21456
Mediana agrupada	22836	27323	29228	38609	27751	24119	23253	16765	15793	42596	40477	21089	21203	16746	18229	17240

P - Quais dos itens seguintes, se algum, são aspirações importantes para a sua aposentadoria?

Base: todas as respondentes, mulheres (7.956)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Viver no exterior	13%	12%	11%	24%	10%	11%	9%	10%	8%	10%	13%	18%	11%	18%	12%	12%
Viajar	64%	54%	65%	65%	57%	62%	73%	64%	61%	58%	66%	79%	41%	53%	75%	65%
Estudar	12%	8%	4%	7%	9%	7%	14%	5%	10%	9%	10%	21%	20%	17%	24%	11%
Passar mais tempo com amigos e familiares	62%	52%	72%	67%	60%	59%	59%	66%	73%	58%	64%	63%	41%	65%	64%	61%
Praticar novos hobbies	51%	44%	64%	43%	51%	49%	45%	61%	46%	49%	50%	56%	42%	51%	55%	61%
Abrir um negócio	10%	3%	2%	6%	6%	2%	4%	6%	6%	5%	9%	11%	11%	33%	30%	23%
Trabalho voluntário	27%	30%	29%	17%	24%	30%	24%	15%	24%	34%	36%	23%	12%	48%	33%	37%
Continuar a trabalhar	14%	12%	14%	9%	12%	9%	5%	14%	13%	15%	15%	16%	24%	23%	14%	15%
Nenhuma das opções acima	3%	5%	2%	2%	4%	2%	2%	1%	1%	6%	3%	1%	7%	1%	1%	1%
Não sei	3%	6%	2%	4%	3%	5%	3%	2%	2%	4%	3%	0%	8%	0%	0%	1%

P – Com que idade você espera se aposentar de qualquer emprego remunerado?

Base: todas as respondentes, mulheres (7.956)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
40 ou menos	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	2%	4%	2%	3%	3%
41 – 50	10%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	43%	6%	15%	15%	23%
51 – 59	14%	2%	2%	1%	6%	5%	3%	6%	10%	6%	12%	34%	8%	29%	27%	45%
60	14%	3%	5%	6%	10%	10%	11%	19%	12%	9%	13%	13%	27%	30%	28%	12%
61 – 64	9%	4%	19%	10%	6%	24%	7%	12%	23%	7%	5%	2%	5%	4%	3%	4%
65	21%	18%	27%	49%	20%	29%	40%	22%	29%	14%	27%	4%	27%	13%	12%	7%
66 – 69	15%	57%	37%	20%	22%	13%	25%	18%	6%	11%	12%	1%	1%	1%	2%	2%
70	7%	9%	5%	7%	17%	9%	5%	9%	5%	20%	13%	0%	8%	3%	5%	0%
71+	4%	3%	2%	3%	8%	3%	3%	3%	4%	18%	7%	0%	3%	1%	2%	1%
Nunca	1%	1%	1%	0%	2%	1%	1%	2%	3%	3%	3%	0%	2%	1%	0%	1%
Não sei	4%	2%	3%	3%	8%	4%	4%	8%	5%	8%	6%	0%	9%	0%	4%	3%
Média	61.69	66.16	65.22	65.20	65.75	64.17	64.93	63.94	63.39	66.50	64.39	53.29	60.81	58.07	57.80	54.90
Mediana	64.00	67.00	65.00	65.00	66.00	65.00	65.00	65.00	64.00	67.00	65.00	55.00	60.00	60.00	60.00	55.00

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

Base: todas as respondentes, mulheres (7.956)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Liberdade	39%	44%	38%	48%	44%	42%	30%	19%	27%	40%	51%	52%	33%	35%	41%	31%
Oportunidade	18%	11%	36%	37%	22%	9%	13%	11%	19%	21%	19%	10%	12%	22%	25%	16%
Lazer	45%	65%	61%	51%	44%	36%	29%	47%	39%	49%	53%	59%	7%	36%	46%	44%
Entusiasmo	8%	2%	2%	8%	9%	2%	9%	3%	2%	16%	15%	10%	6%	17%	8%	8%
Pobreza	18%	12%	29%	26%	15%	26%	17%	43%	39%	9%	12%	3%	25%	4%	13%	18%
Insegurança	24%	29%	24%	16%	18%	18%	27%	40%	56%	15%	19%	12%	48%	18%	15%	9%
Solidão	10%	5%	8%	9%	13%	11%	9%	8%	8%	8%	8%	17%	12%	17%	8%	11%
Saúde ruim	16%	4%	12%	8%	12%	11%	10%	47%	19%	6%	9%	23%	9%	13%	15%	30%
Depender de outros	11%	9%	11%	6%	8%	12%	10%	18%	21%	7%	7%	6%	4%	25%	12%	7%
Cansada	7%	1%	1%	4%	5%	8%	9%	11%	8%	4%	5%	8%	13%	9%	14%	13%
Distante	16%	27%	19%	16%	11%	35%	22%	2%	7%	12%	17%	11%	13%	6%	10%	27%
Tédio	11%	7%	8%	5%	15%	7%	6%	8%	4%	11%	9%	18%	16%	15%	9%	16%
Deleite	28%	20%	17%	26%	33%	29%	34%	11%	4%	41%	41%	42%	16%	36%	27%	27%
Nenhuma das opções acima	1%	3%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	1%	3%	2%	0%	3%	1%	2%	1%
Não sei	2%	2%	0%	1%	3%	2%	2%	1%	1%	5%	0%	0%	5%	1%	1%	2%
LÍQUIDO: Positivo	69%	75%	75%	77%	69%	60%	60%	56%	52%	74%	78%	84%	47%	71%	70%	71%
LÍQUIDO: Negativo	53%	46%	51%	44%	46%	51%	51%	81%	75%	35%	37%	51%	71%	51%	46%	62%

Pontuações do Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria (ARRI)

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Pontuação baixa	60%	63%	51%	67%	60%	67%	76%	74%	73%	56%	51%	45%	84%	30%	42%	66%
Pontuação média	25%	23%	30%	24%	21%	22%	16%	17%	20%	22%	28%	37%	13%	40%	28%	24%
Pontuação alta	15%	14%	19%	9%	19%	11%	8%	9%	6%	22%	20%	18%	3%	31%	30%	10%
MÉDIA	5.51	5.34	5.96	5.06	5.55	5.09	4.51	4.90	4.73	5.78	5.87	6.19	4.40	6.93	6.46	5.27

Componente do Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria

P – Até que ponto você se sente pessoalmente responsável por garantir que você tenha renda suficiente na aposentadoria?

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Não responsável = 1	3%	2%	3%	2%	2%	8%	8%	3%	9%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	4%
2	5%	5%	3%	5%	2%	7%	9%	6%	9%	2%	2%	4%	3%	2%	4%	8%
3	22%	27%	21%	25%	20%	30%	29%	22%	29%	15%	9%	22%	17%	18%	17%	25%
4	31%	40%	34%	32%	31%	27%	27%	28%	27%	28%	28%	41%	30%	27%	21%	26%
Muito responsável = 5	40%	26%	40%	36%	46%	28%	26%	41%	26%	54%	60%	31%	49%	52%	57%	38%
MÉDIA	4.00	3.81	4.05	3.96	4.18	3.62	3.53	3.98	3.52	4.33	4.45	3.96	4.24	4.26	4.28	3.87

Componente do Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria

P – Como você pontuaria o seu nível de consciência da necessidade de se planejar financeiramente para a aposentadoria?

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Muito inconsciente = 1	3%	4%	1%	2%	3%	4%	7%	4%	7%	3%	1%	1%	2%	2%	1%	4%
2	6%	8%	3%	9%	6%	4%	14%	7%	13%	6%	3%	2%	4%	3%	3%	9%
3	24%	24%	16%	30%	25%	17%	37%	24%	44%	21%	17%	20%	24%	17%	17%	32%
4	34%	37%	31%	36%	28%	31%	31%	37%	25%	29%	31%	44%	38%	34%	24%	38%
Muito consciente = 5	33%	28%	49%	23%	37%	44%	10%	29%	11%	40%	47%	33%	32%	43%	55%	16%
MÉDIA	3.88	3.78	4.23	3.70	3.89	4.07	3.22	3.80	3.20	3.96	4.20	4.04	3.96	4.14	4.29	3.53

Componente do Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria

P – O quanto você é capaz de entender questões financeiras quando se trata de planeja a sua aposentadoria?

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Muito incapaz = 1	4%	8%	4%	5%	5%	6%	4%	4%	2%	5%	4%	1%	14%	2%	1%	5%
2	10%	19%	7%	16%	10%	9%	13%	10%	6%	9%	8%	5%	28%	4%	4%	8%
3	28%	30%	30%	33%	29%	31%	34%	29%	27%	28%	27%	25%	37%	16%	18%	31%
4	34%	28%	38%	29%	33%	31%	33%	35%	34%	32%	33%	46%	17%	44%	31%	33%
Muito capaz = 5	23%	16%	22%	17%	22%	23%	16%	22%	31%	26%	27%	23%	3%	34%	46%	23%
MÉDIA	3.62	3.26	3.68	3.37	3.56	3.56	3.42	3.62	3.87	3.66	3.71	3.86	2.65	4.03	4.16	3.62

Componente do Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria

P – Pensando no seu próprio processo pessoal de planejamento para a aposentadoria, o quão bem desenvolvidos você diria que estão os seus planos pessoais para a aposentadoria atualmente?

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polónia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Sem plano de aposentadoria = 1	15%	12%	11%	16%	16%	24%	28%	18%	15%	15%	16%	10%	20%	7%	10%	16%
2	15%	18%	10%	17%	15%	16%	16%	21%	16%	12%	13%	11%	28%	5%	11%	14%
3	32%	38%	32%	36%	31%	33%	30%	36%	35%	32%	29%	31%	36%	23%	24%	31%
4	25%	24%	33%	23%	23%	20%	19%	16%	24%	25%	28%	34%	13%	39%	27%	24%
Plano bem desenvolvido = 5	13%	9%	14%	7%	15%	7%	6%	8%	10%	16%	15%	13%	3%	26%	27%	15%
MÉDIA	3.06	2.99	3.31	2.88	3.07	2.71	2.60	2.75	2.97	3.15	3.13	3.28	2.50	3.72	3.50	3.09

Componente do Índice Aegon de Preparo para Aposentadoria

P – Pensando em quanto você está separando para financiar a sua aposentadoria, você está poupando o suficiente?

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Estou muito despreparada. Mal estou economizando = 1	23%	20%	19%	25%	23%	28%	36%	30%	36%	22%	24%	8%	33%	7%	24%	26%
2	19%	20%	19%	20%	14%	21%	19%	27%	22%	17%	15%	18%	26%	9%	13%	21%
3	29%	30%	33%	30%	31%	28%	25%	25%	31%	28%	28%	32%	28%	25%	23%	27%
4	20%	19%	20%	18%	21%	16%	14%	12%	10%	19%	23%	32%	10%	37%	20%	18%
Estou muito preparada. Já estou poupando o suficiente = 5	10%	10%	9%	7%	12%	7%	5%	6%	2%	15%	10%	10%	2%	23%	19%	8%
MÉDIA	2.74	2.80	2.82	2.63	2.86	2.54	2.34	2.35	2.19	2.89	2.80	3.18	2.22	3.60	2.96	2.62

P – Qual dos itens a seguir explica melhor a sua abordagem com relação a poupar para a aposentadoria?

Base: mulheres não completamente aposentadas (7.242)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Eu sempre me asseguro de poupar	36%	35%	39%	48%	43%	32%	24%	21%	27%	46%	44%	47%	25%	46%	28%	24%
Só poupo ocasionalmente	21%	19%	23%	11%	18%	23%	18%	18%	12%	16%	20%	24%	32%	32%	24%	23%
Não estou poupando agora, apesar de tê-lo feito no passado	12%	12%	12%	10%	14%	8%	20%	13%	17%	15%	13%	9%	8%	8%	16%	11%
Não estou poupando, mas pretendo fazê-lo	24%	18%	15%	21%	19%	29%	29%	36%	37%	15%	20%	17%	33%	12%	26%	36%
Eu nunca poupei e não tenciono fazê-lo	7%	15%	11%	9%	6%	8%	10%	11%	8%	8%	3%	3%	4%	2%	5%	5%

P – Olhando para o futuro, como você pensa na sua transição para a aposentadoria?

Base: mulheres não completamente/semi aposentadas (7.027)

	TOTAL	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	Estados Unidos	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Parar de trabalhar imediatamente	29%	31%	34%	35%	26%	47%	53%	29%	37%	17%	20%	25%	19%	17%	24%	32%
Mudar a forma como trabalho (ex. meio expediente, ou contratos temporários) mas só por algum tempo	29%	34%	21%	37%	34%	20%	16%	30%	23%	33%	37%	35%	28%	35%	30%	22%
Mudar a forma como trabalho (ex. meio expediente, ou contratos temporários) e continuar com trabalho remunerado	18%	7%	26%	11%	16%	9%	6%	20%	21%	22%	20%	24%	20%	24%	23%	20%
Continuar a trabalhar como faço agora	10%	9%	7%	4%	11%	9%	11%	8%	5%	12%	12%	11%	5%	22%	14%	14%
Outra	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%	6%	2%	3%	2%
Não Sei	11%	17%	10%	12%	12%	14%	13%	12%	13%	14%	10%	4%	23%	1%	6%	10%

Aleta, 28, Estados Unidos



Informações de contato

SEDE

Aegon N.V.

Estratégia & Sustentabilidade

Steffen Heij

Diretor de Estudos Previdenciários

Telefone: +31 70 344 75 27

Email: steffen.heij@aegon.com

www.aegon.com/research

RELAÇÕES DE MÍDIA

Telefone: +31 70 344 89 56

Email: gcc@aegon.com

