A nova cara da aposentadoria

Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2014

ÍNDICE *

Prefácio **4**

Sumário **5**

Introdução **8**

Pesquisa 2014 ..... **10**

Parte 1: Aspirações e expectativas para a aposentadoria 11

Parte 2: Plano de vida – compreensão das necessidades de planejamento para a aposentadoria 15

Parte 3: Planejamento para a aposentadoria – como facilitar o processo 22

Parte 4: Era da aposentadoria flexível 26

Recomendações **30**

Glossário 33

Sobre a Aegon, o Transamerica Center for Retirement Studies® e a Cicero Consulting 35

Agradecimentos 36

Referências bibliográficas e notas 37

Anexo 1: Metodologia 39

Anexo 2: Comparações entre países 40

*Este texto é uma tradução livre da Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2014, que foi elaborada em inglês.

Prefácio

Hoje em dia a aposentadoria tem dois lados. Nós temos aspirações positivas para a vida depois do trabalho e a associamos com o ócio e a liberdade. Ao mesmo tempo, estamos menos confiantes de que a aposentadoria vai de fato trazer esses benefícios. As pessoas têm preocupações claras com relação à independência econômica durante a aposentadoria. A Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2014 é mais clara do que nunca quanto às ambições e aos temores das pessoas a respeito da aposentadoria. Em seu terceiro ano, realizada em colaboração com o Transamerica Center for Retirement Studies®, a pesquisa mundial de aposentadoria da Aegon abrange 15 países e contém dados baseados em questionários *on-line* aplicados em 16.000 pessoas, entre elas assalariados e aposentados.

O objetivo da pesquisa é compreender melhor o que vem à mente das pessoas quando pensam sobre a sua aposentadoria.

Há mais de uma década, vemos uma profusão de informações que apontam para a necessidade de criar maiores reservas pessoais para a aposentadoria e tomar para si a responsabilidade sobre o planejamento da aposentadoria de cada um. No entanto, o progresso e a reformulação muitas vezes parecem extremamente lentos. O impacto da crise financeira fez aumentar ainda mais a pressão sobre as aspirações de aposentadoria nas famílias.

À medida que os indivíduos aceitam uma responsabilidade maior em criar reservas para sua própria aposentadoria, a necessidade de compreender a previdência não caberá somente aos profissionais da área. Precisamos, portanto, de sistemas previdenciários que sejam fáceis de compreender.

Os dados da nossa pesquisa nos mostram que os empregadores podem ter um papel importante, compartilhando a responsabilidade de economizar para a aposentadoria e também auxiliando os empregados a tomar as decisões mais acertadas na época certa da vida. Os empregadores podem ajudar as pessoas a começar a economizar no início da carreira, a economizar com regularidade e a fazer a transição para a aposentadoria.

À medida que buscamos criar um novo modelo de aposentadoria que continue a ser acessível e sustentável no século XXI, esperamos que os dados deste relatório possam auxiliar os governos, os empregadores e os empregados a trabalhar em conjunto para tornar realidade para todos o planejamento para a aposentadoria.

Nosso objetivo é ajudar as pessoas a tomar para si a responsabilidade pelo seu futuro financeiro. Permanecemos comprometidos em nos engajarmos com formuladores de políticas públicas e empregadores para desenvolver soluções para os desafios pertinentes à aposentadoria que venhamos a encontrar. Espero que os resultados da pesquisa deste ano sejam interessantes o suficiente para promover ainda mais o diálogo e o debate, no âmbito global, sobre como preencher a lacuna entre aspirações e temores a respeito do futuro da aposentadoria.

Alex Wynaendts
CEO Aegon

Sumário

A crescente pressão financeira sobre os sistemas de aposentadoria em todo o mundo está forçando os indivíduos e as famílias, os empregadores e os formuladores de políticas a mudar a forma como concebem e se planejam para a aposentadoria. O conceito de aposentadoria está sendo rapidamente redefinido. À medida que os indivíduos aceitem mais responsabilidade pessoal pelo planejamento da aposentadoria, podemos esperar que comecem a economizar mais por meio de plano de previdência e outros produtos de longo prazo. Podemos também esperar que as pessoas trabalhem além das idades atuais de aposentadoria à medida que se flexibiliza a noção de aposentadoria, mesclando ócio com períodos de atividade profissional. Uma vez que o ônus de se planejar com antecedência recaia sobre o indivíduo, o governo e os empregadores ainda têm um papel essencial a desempenhar. Não só continuarão a fornecer apoio financeiro significativo, por meio de benefícios de aposentadoria públicos e fundos de pensão corporativos, como também passarão a fornecer um amplo espectro de serviços às pessoas que precisam desenvolver habilidades importantes, necessárias a economizar e fazer a transição para a aposentadoria. Trabalhando em conjunto, indivíduos, empregadores e governo podem fazer muito no sentido de "tornar a aposentadoria mais fácil". Nossa pesquisa de 2014 mostra que ainda temos um caminho a percorrer.

As perspectivas econômicas melhoram, mas as preocupações sobre o futuro da aposentadoria permanecem.

A pesquisa mostra várias mudanças no sentimento dos empregados à medida que as perspectivas para a economia global continuam a melhorar. Por exemplo, um terço das pessoas na pesquisa (31%) agora espera que suas finanças pessoais melhorem em 2014. Na pesquisa do ano passado, 25% tinham esse ponto de vista.

Como em 2013, as pessoas continuam a ter aspirações positivas para a aposentadoria, com muitos associando-a ao ócio (46%) e ao senso de liberdade (41%). No entanto, isso está associado a uma contínua e amplamente disseminada falta de confiança de que a aposentadoria de fato trará tais benefícios. Um terço (34%) dos empregados é pessimista com relação a ter dinheiro suficiente para viver durante a aposentadoria, e somente 19% estão "muito" ou "extremamente" confiantes de que serão capazes de se aposentar completamente com um estilo de vida que consideram confortável. Essa confiança é especialmente baixa na Europa, com somente 6% na França e 4% na Polônia. Além disso, um terço está pessimista com relação a sua habilidade em escolher o momento da aposentadoria, enquanto que somente a metade (51%) está otimista de que conseguirá manter a boa saúde durante a aposentadoria.

Somente um em cada seis (18%) espera ter uma condição melhor na aposentadoria do que os aposentados atuais, o que revela uma ideia generalizada – particularmente forte na Europa e na América do Norte – de que o tipo de aposentadoria de que usufruem seus pais ou avós não estará disponível para as gerações futuras. No futuro, a definição de aposentadoria será bem diferente. Vai conferir maior protagonismo ao trabalho assalariado, à medida que a noção de aposentadoria se torna mais flexível.

Há uma grande necessidade de se realizar o planejamento financeiro.

O planejamento financeiro será central para lidar com as questões relativas aos déficits de renda e ao pessimismo sobre como e quando as pessoas se aposentam. No entanto, poucas pessoas estão atualmente se preparando de forma adequada para a aposentadoria. Somente uma em cada seis (18%) alcançou pontuação alta no Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria em 2014 (uma pontuação de mais de 8 em 10 com base em seis perguntas da pesquisa que avaliam atitudes e planejamento para a aposentadoria). Por outro lado, mais da metade (55%) dos empregados apresentou pontuação baixa de preparação para a aposentadoria (pontuação de 6 ou menos em 10).

Por trás desses escores baixos está uma falta generalizada de economia e planejamento para a aposentadoria. Enquanto 34% dos "poupadores habituais" alcançaram pontuação alta no Índice (o dobro da média global), 82% dos "não poupadores" obtiveram pontuação baixa no Índice. A prioridade deve ser encorajar mais pessoas a começar a economizar a longo prazo, e a economizar regularmente como parte de uma estratégia abrangente de aposentadoria. Enquanto cerca de metade (44%) dos empregados tem uma estratégia, somente um em cada oito (12%) possui estratégia de aposentadoria por escrito. É preocupante que 40% digam que não possuem qualquer estratégia. Outros 4% responderam "não saber".

É necessário que se mude completamente a forma como se faz planejamento para a aposentadoria, e também planejamento financeiro vitalício, para ajudar as pessoas caso as circunstâncias venham a mudar. Atualmente 61% não têm plano B para renda caso percam o emprego ou fiquem incapacitados de trabalhar por um período prolongado antes da aposentadoria planejada. Dado que 45% dos indivíduos aposentados nos informaram que tiveram que se aposentar antes do planejado devido a eventos como doença (34%) ou perda de emprego (25%), esse é um risco bastante real a que estão expostas as pessoas, e muitas delas não estão se preparando para tal.

A solução está em tornar o planejamento para a aposentadoria mais fácil.

Limitações financeiras nos lares continuam a explicar por que algumas pessoas não economizam o suficiente para a aposentadoria. Somente 28% dos empregados possuem dinheiro suficiente para investir na aposentadoria, enquanto 48% dizem que um aumento de salário os encorajaria a economizar mais. Em face dessa realidade financeira, governo, empregadores e fornecedores de fundos de pensão compartilham a responsabilidade de ajudar as pessoas a se planejarem para a aposentadoria, tornando o processo tão simples quanto possível e criando os incentivos adequados para economizar.

Uma das formas mais claras que o governo pode ter de conscientizar os empregados sobre os benefícios de economizar é por meio do sistema fiscal. A maior parte dos países oferece algum tipo de benefício fiscal para encorajar a economia a longo prazo, mas tal apoio tem de vir sob pressão, uma vez que o governo busca equilibrar os orçamentos do setor público. Ainda assim, tais benefícios fiscais ainda são importantes, pois 32% dos sujeitos da pesquisa concordam que benefícios fiscais mais generosos poderiam encorajá-los a economizar mais.

Os empregadores desempenham dois papéis, pois fornecem tanto apoio financeiro na forma de fundos de pensão corporativos e outros produtos corporativos de poupança quanto serviços como ferramentas de planejamento de aposentadoria *on-line* ou aconselhamento financeiro corporativo. No geral, 63% dos empregados dizem que consideram atraente a possibilidade de serem automaticamente inscritos em um fundo de pensão corporativo. Em média, os empregados se veem contribuindo com 6% do salário e consideram razoável que os empregadores contribuam com 8% para um plano compulsório de aposentadoria.

A indústria de serviços financeiros também pode participar, dado que 21% dos indivíduos disseram que poupariam mais se os produtos de investimento fossem mais simples e mais fáceis de compreender. Vinte e quatro por cento também gostariam de ter produtos que tornassem mais fácil acompanhar e gerenciar as economias. Apesar da demanda por mais simplicidade, há ainda o papel da indústria em oferecer direcionamento, ferramentas de informação e aconselhamento financeiro profissional. Vinte por cento dos indivíduos disseram que o acesso mais frequente a informações sobre suas economias os encorajaria a poupar mais, enquanto que 17% gostariam de ter acesso a aconselhamento financeiro profissional que incluísse recomendações personalizadas.

Introdução:
Facilitando o processo – um novo modelo de economia para a aposentadoria

É fato: o financiamento da aposentadoria continua a ser um dos maiores desafios econômicos e sociais para o mundo no século XXI. O gasto do governo com as pensões já toma mais do que 10% do PIB em vários dos países da nossa pesquisa, inclusive França, Alemanha e Polônia, e essa porcentagem continua a subir.[1] Resulta que os modelos antigos de contribuição previdenciária, baseados em generosos benefícios previdenciários públicos e pensões com benefício definido por ocupação, acabarão por ceder lugar a algo mais sustentável. Os indivíduos vão precisar ter maior protagonismo no planejamento e no financiamento de sua própria aposentadoria. A solução de longo prazo seria os indivíduos pouparem mais, possivelmente os governos aumentarem os impostos para financiar os benefícios previdenciários públicos e – certamente – a sociedade como um todo passar a ter uma visão mais flexível do trabalho na segunda metade da vida.[2]

Com base nos dados da pesquisa deste ano, fica claro que as pessoas ainda não estão fazendo o suficiente para se prepararem para a aposentadoria. Num mundo moderno e dinâmico, se planejar para um evento que talvez só ocorra dentro de três ou quatro décadas não parece ser natural. Para muitos que se deparam com as demandas e distrações do dia a dia, o desafio de pensar, planejar e agir a longo prazo parece ser grande demais. Mas é exatamente isso que o planejamento previdenciário requer de nós.

Embora todos os países da nossa pesquisa enfrentem um desafio similar, nem todos seguem o mesmo modelo nem alcançam os mesmos resultados. Por exemplo, em 2012, a Holanda tinha um dos sistemas de pensão mais bem financiados do mundo, com ativos previdenciários equivalentes a 160% do PIB, acima dos 103% de 2001. Enquanto isso, na Hungria, o valor dos ativos de pensão em comparação ao PIB caíram de um pico de 15% em 2010 para 3% em 2012, após a decisão do governo de fechar o sistema obrigatório de pensão privada do país.[3]

Para enfrentar os desafios que se apresentam, todos os governos e empregadores precisam se unir aos empregados no esforço de proporcionar meios simples e seguros para poupar e investir em longo prazo, remover os obstáculos à poupança, melhorar o acesso a aconselhamento e direcionamento e tornar a aposentadoria em si um processo mais flexível, que confira às pessoas o controle sobre suas próprias finanças.

Pesquisa 2014

Os dados deste relatório se baseiam nas respostas de 16.000 pessoas de 15 países nas Américas, na Europa e na Ásia.[4] Os indivíduos participaram da pesquisa *on-line* e o trabalho de campo foi realizado nas línguas locais em janeiro e fevereiro de 2014. O espectro de questões cobertas pela pesquisa inclui atitudes e comportamentos relacionados ao planejamento previdenciário. Os resultados são tomados como base para o Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria anual, assim como os dados deste relatório sobre o papel do governo e dos empregadores com relação aos benefícios previdenciários.

A pesquisa incluiu uma combinação de 14.400 empregados e 1.600 aposentados no intuito de comparar a perspectiva dos empregados e a dos aposentados. A pesquisa não incluiu donas de casa, estudantes, desempregados nem aqueles incapacitados de trabalhar, já que cada um desses grupos enfrenta desafios específicos no planejamento previdenciário que, muitas vezes, requerem políticas públicas específicas. A pesquisa, portanto, fornece uma perspectiva mais ampla baseada na população economicamente ativa em geral. O Anexo 1 contém mais informações sobre a metodologia.

Os 15 países da pesquisa

País
Brasil*
Canadá
China
França
Alemanha
Hungria
Índia*
Japão
Holanda
Polônia
Espanha
Suécia
Turquia*
Reino Unido
Estados Unidos

*Novos na pesquisa 2014.

A pesquisa inclui uma ampla combinação de países industrializados e em industrialização, com mercados emergentes importantes como Brasil, China, Índia e Turquia.[5] Muitos desses países estão se esforçando para construir ativos previdenciários a partir de uma base pequena. Por exemplo, em 2012, os ativos previdenciários brasileiros equivaliam a 14,7% do PIB do país. Na China, esses ativos, em 2012, representavam somente 0,9% do PIB.[6] Combinados, os 15 países do estudo de 2014 respondem por mais de 86% dos ativos previdenciários do mundo.[7] Os países da nossa pesquisa estão de várias formas na vanguarda dos esforços mundiais para encontrar soluções sustentáveis para o crescente desafio mundial de financiamento previdenciário.

O relatório discute dados principalmente a partir de uma perspectiva dos 15 países. Onde são mostrados dados específicos de um país, a finalidade é meramente ilustrativa. No Anexo 2, podem ser encontrados dados específicos para cada país.

Sobre este relatório

Convencer as pessoas a tomar providências com relação ao planejamento previdenciário vai requerer um sistema de previdência mais simples e flexível. É por isso que "facilitando o processo" é o tema do relatório deste ano.

- Parte 1: Mostra os dois lados da história. Por um lado, uma previsão econômica otimista e contínuas aspirações previdenciárias positivas. E, por outro, preocupação contínua com a realidade da vida de aposentado.
- Parte 2: Mostra que a maioria dos empregados continua defasado em termos de planejamento previdenciário e que o nível de preparação para o acaso da vida precisa melhorar.
- Parte 3: Mostra que a melhor forma de encorajar a poupança para a aposentadoria é facilitando o processo.
- Parte 4: Delineia um novo modelo de transição flexível para a aposentadoria e indica que muito ainda precisa mudar para que se alcance a meta desejada.

O relatório é concluído com várias recomendações que são relevantes para tornar o planejamento previdenciário eficaz uma realidade para todos.

Parte 1:
Aspirações e expectativas para a aposentadoria

As perspectivas econômicas melhoram, mas as preocupações sobre a aposentadoria futura permanecem.

A contínua recuperação da economia global resultou em melhora na perspectiva financeira das pessoas. Enquanto em 2013 somente 19% dos sujeitos da pesquisa esperavam que a economia interna de seus países melhorasse, no ano seguinte, esse número subiu para 28%. Enquanto isso, o número de pessoas que esperam que sua situação financeira pessoal melhore ao longo dos próximos 12 meses aumentou de 25% em 2013 para 31% em 2014. No entanto, as pessoas ainda se preocupam com a futura aposentadoria.

Enquanto os sujeitos demonstram uma perspectiva econômica de curto prazo mais positiva, as expectativas para as gerações futuras de aposentados são pessimistas. Mais da metade dos indivíduos (53%) espera que as futuras gerações de aposentados tenham situação pior do que os aposentados de hoje. Na Alemanha, 80% esperam que sua situação piore após a aposentadoria, enquanto na Hungria esse número é de 78% e na França é de 77%. Enquanto os dados mostram uma discreta melhora em 2013, menos de um em cada seis (16%) empregados espera estar em melhores condições ao aposentar-se do que os aposentados de hoje. Isso marca uma importante inversão da antiga crença de que cada geração teria melhor situação ao aposentar-se do que a anterior. Hoje em dia, essa aspiração parece realista somente em mercados emergentes onde o crescimento em renda real está encorajando as pessoas a vislumbrar um cenário previdenciário mais positivo. As pessoas na Índia, na China e no Brasil acreditam que os futuros aposentados terão situação melhor do que os aposentados de hoje.

Os empregados de hoje ainda têm uma visão positiva da aposentadoria.

Apesar das vicissitudes que acontecem entre gerações, os trabalhadores de hoje continuam a ter aspirações positivas quanto à aposentadoria.

No total, 69% dos empregados escolheram ao menos uma palavra positiva para descrever a aposentadoria enquanto 52% escolheram algo negativo (aos participantes era permitido selecionar um espectro de palavras para descrever a aposentadoria, e muitos selecionaram uma combinação de palavras positivas e negativas). Há diferenças significativas entre como os empregados em diferentes países veem a aposentadoria.

Os empregados dos Estados Unidos e do Canadá em geral têm a perspectiva mais positiva sobre a aposentadoria, o que possivelmente reflete a segurança adicional proporcionada pelo acesso a planos de previdência pessoais. Os americanos, por exemplo, acumularam cerca de US$ 19,4 trilhões em ativos previdenciários pessoais[8], com três quintos (60%) da mão de obra usufruindo do acesso a plano de previdência pessoal[9] (na maioria dos casos, um plano de contribuição definida[10]

D

Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2014.

A cada ano, publicamos o Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria para analisar como os empregados avaliam seu nível de preparo. Em 2014, nossa amostra de 16.000 indivíduos inclui 14.400 pessoas ainda trabalhando em tempo integral. O Índice se baseia nos resultados desse grupo. O Índice foi construído com base em seis perguntas que exploram a compreensão das pessoas sobre o planejamento previdenciário, o sentimento de responsabilidade pessoal e até que ponto estão economizando para a aposentadoria. Com base nas respostas a essas perguntas, os sujeitos recebem uma pontuação de "preparo para a aposentadoria" de zero a dez (sendo dez o mais bem preparado). Para obter mais detalhes sobre a metodologia por trás do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria, consulte o Anexo 1.

Números-chave do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria.

ALTO – pontuação maior ou igual a 8 representa uma pontuação de índice "alta", o que significa que o indivíduo está bem preparado para a aposentadoria.

- Cerca de um em cada seis empregados (18%) no mundo obteve pontuação de preparo alta em 2014.
- No Brasil, 35% obtiveram pontuação alta; no Japão esse número foi somente de 4%.
- Trinta e quatro por cento dos poupadores "habituais" obtiveram pontuação alta, duas vezes a média para todas as categorias e uma porcentagem bem maior do que os outros tipos de poupadores.
- Vinte por cento dos homens obtiveram pontuação de índice alta; esse número cai para 15% das mulheres.

MÉDIO – pontuação entre 6 e 8 equivale a uma pontuação média, o que significa que o indivíduo toma algumas providências em termos de preparo para a aposentadoria, mas precisa melhorar.

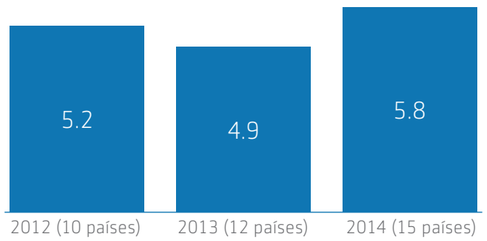
- Vinte e oito por cento dos empregados obtiveram pontuação média em 2014.
- Índia (39%) e China (38%) obtiveram a maior proporção de sujeitos nessa categoria.

BAIXO – pontuação abaixo de 6 equivale a uma pontuação baixa, o que significa que o indivíduo precisa fazer muito mais para garantir que estará pronto para a aposentadoria. Muitos desses indivíduos estão atualmente fazendo pouco ou nada para se planejarem.

- 55% dos empregados em todo o mundo apresentaram pontuação baixa em 2014.
- No Japão, 79% entraram nessa categoria, uma pequena melhora dos 83% de 2013.
- Oitenta e dois por cento dos "não poupadores" se encontram nessa categoria. Outros tipos de poupadores têm maior possibilidade de evitar esse destino. Somente 29% dos "poupadores habituais" obtiveram pontuação baixa.
- Mesmo nos indivíduos acima de 65 anos, 38% obtiveram pontuação de Índice baixa.

O Índice mostra que empregados em todo o mundo ainda estão aquém do necessário em termos de planejamento previdenciário. Mesmo em países onde o planejamento previdenciário pessoal é uma tradição bem estabelecida, como nos EUA e no Canadá, a pontuação média fica pouco acima de 6, o que sugere que, apesar de estarem fazendo algo, muitas pessoas ainda não estão tomando providências suficientes.

Gráfico 2: O preparo para a aposentadoria global se recupera em 2014, revertendo a queda do último ano.



O Índice apresentou melhora em todos os países, ao longo dos dois últimos anos, especialmente desde 2013.

Gráfico 3: O Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (2014) mostra que o melhor desempenho está nos mercados emergentes (países classificados de acordo com a pontuação de 2014).

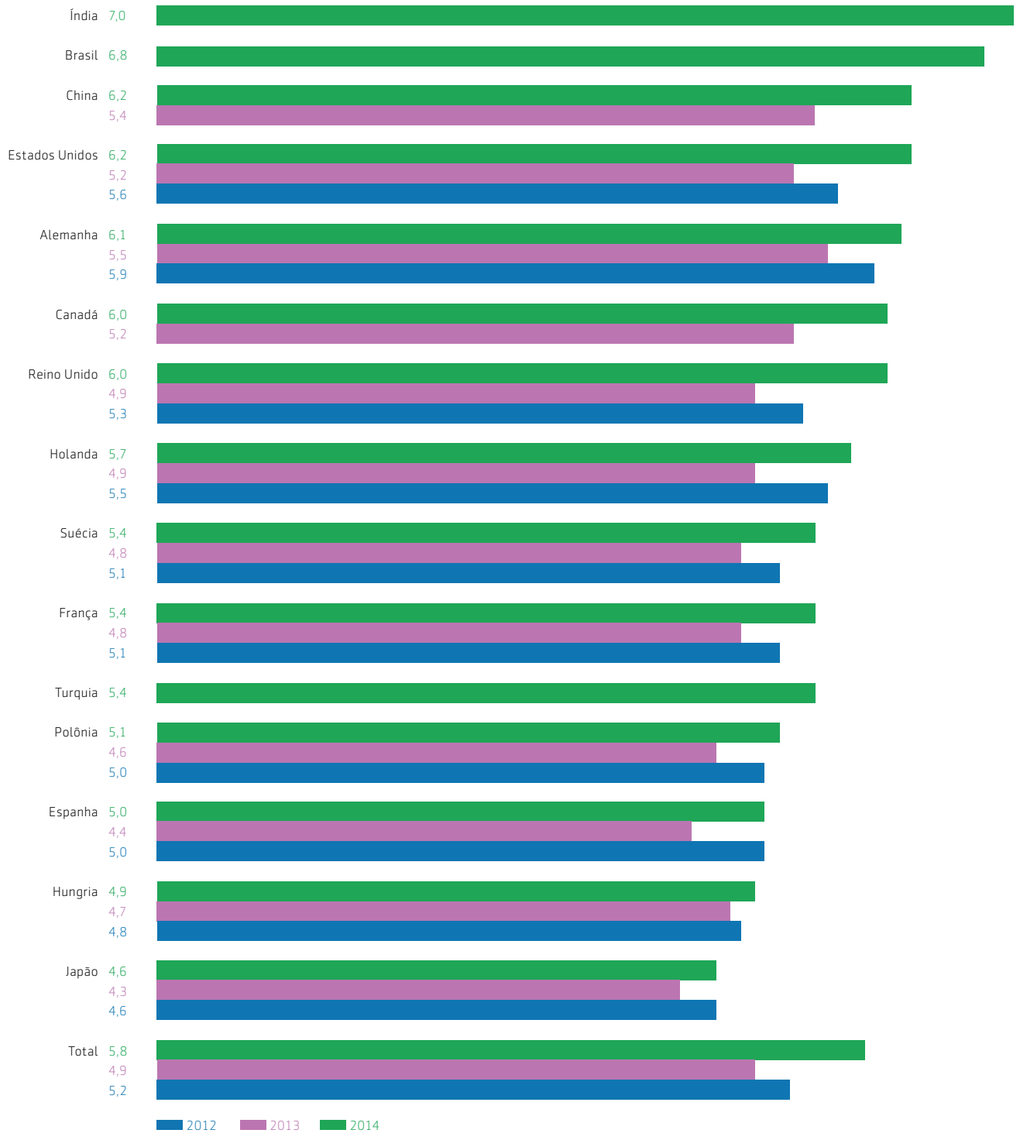


Gráfico 4: A preparação previdenciária é mais alta nos homens e nos empregados mais velhos.

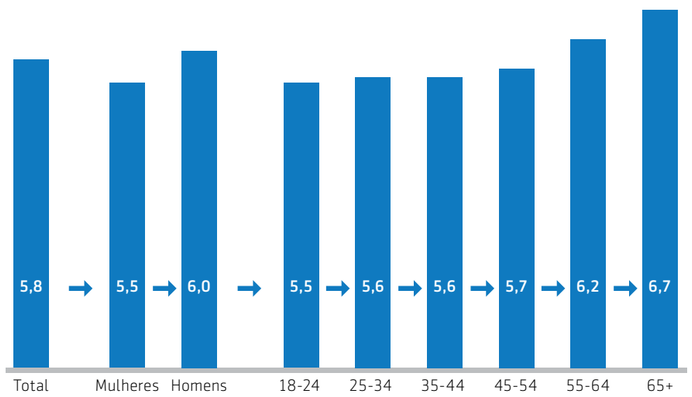
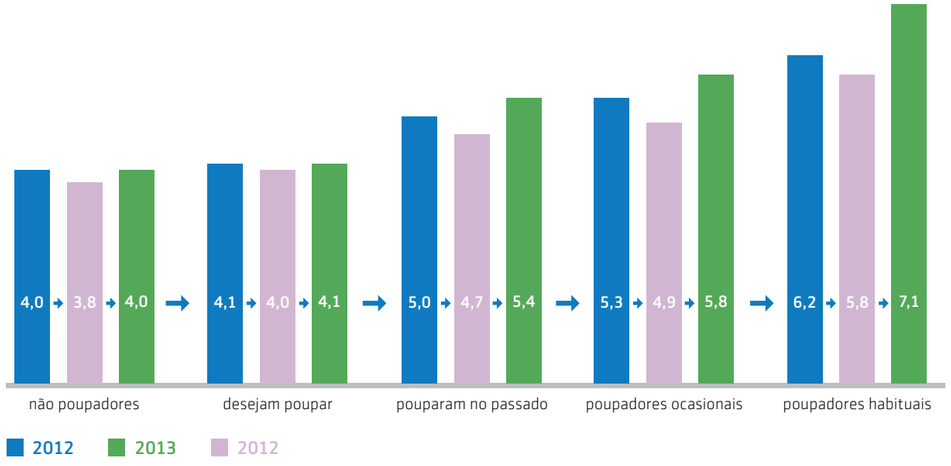


Gráfico 5: Poupadores habituais são não só os mais preparados para a aposentadoria, mas também os que apresentaram maior melhora desde 2013.



1. O preparo para a aposentadoria foi maior em 2014, mas é preciso fazer muito mais.

Empregados em todos os países pesquisados se sentem mais preparados para a aposentadoria do que nunca ao longo desses dois anos. Entretanto, o empregado médio ainda tem um "baixo" nível de preparo. Em 2012, o Índice geral para todos os países ficou somente um pouco acima de 5 em 10.[13] O Índice caiu, ficando abaixo de 5 em 10 em 2013. Neste ano, houve melhora visível no Índice, com o aumento de quase um ponto desde 2013. Agora está um pouco abaixo de 6 em 10. Essa melhora reflete em parte a inclusão de novos países, como a Índia e o Brasil, onde mais pessoas têm um sentimento positivo com relação à economia e à aposentadoria.

2. O Índice reflete a economia em recuperação e mercados de ações fortes em 2013.

Houve um salto importante nos escores do Índice em todos os países da pesquisa, refletindo melhora nos dados econômicos. Indicadores econômicos de ponta, como os mercados de ações, começaram a entrar em território positivo em 2012, e durante os últimos 12 meses isso gerou economia e confiança econômica mais amplas. O efeito combinado foi a catapultagem dos escores do Índice a um novo pico em 2014, especialmente nos países que possuem grandes mercados de previdência individual onde o desempenho forte das ações em 2012 e 2013 se refletiu nas demonstrações anuais dos fundos previdenciários individuais. Não é de surpreender então que se veja grande melhora do Índice nos EUA, onde o S&P 500 subiu 29,6% durante 2013.[14] Os EUA são também o país onde os fundos de pensão alocaram a maior parcela de seus portfólios em ações em 2012 (equivalente a quase 49% do total de investimentos).[15]
Os mercados de ações também tiveram bom desempenho no Canadá, com o principal Toronto Stock Exchange subindo 9%[16], e no Reino Unido, onde o principal FTSE 100 subiu 9%.[17]

3. O comportamento de poupar regularmente é o melhor caminho para estar pronto para a aposentadoria.

A mensagem simples que tiramos da pesquisa é que poupar regularmente é o caminho mais seguro para o preparo para a aposentadoria. Mesmo se as pessoas só puderem economizar pequenas quantias, devem fazê-lo. Os dados de 2014 revelam uma pequena mudança positiva, com 38% poupando habitualmente, acima dos 35% de 2013. Essas pessoas têm a maior probabilidade de serem homens e estarem nas faixas etárias mais avançadas (por exemplo, 47% daqueles acima dos 65 anos são poupadores habituais). Metade dos americanos (50%) se classifica como poupadores habituais. Esse número é o mais alto entre os 15 países pesquisados. A Polônia apresentou um número menor de poupadores habituais (24%) do que qualquer outro país na pesquisa.
Houve também uma pequena melhora no número dos "poupadores ocasionais", que ficou em 22%, acima dos 20% de 2013. Isso significa que os poupadores ativos respondem por 60% da amostra mundial, acima dos 55% do ano passado. Essa mudança de comportamento ajuda a explicar por que os empregados estão, em geral, se sentindo mais preparados do que estavam há 12 meses.

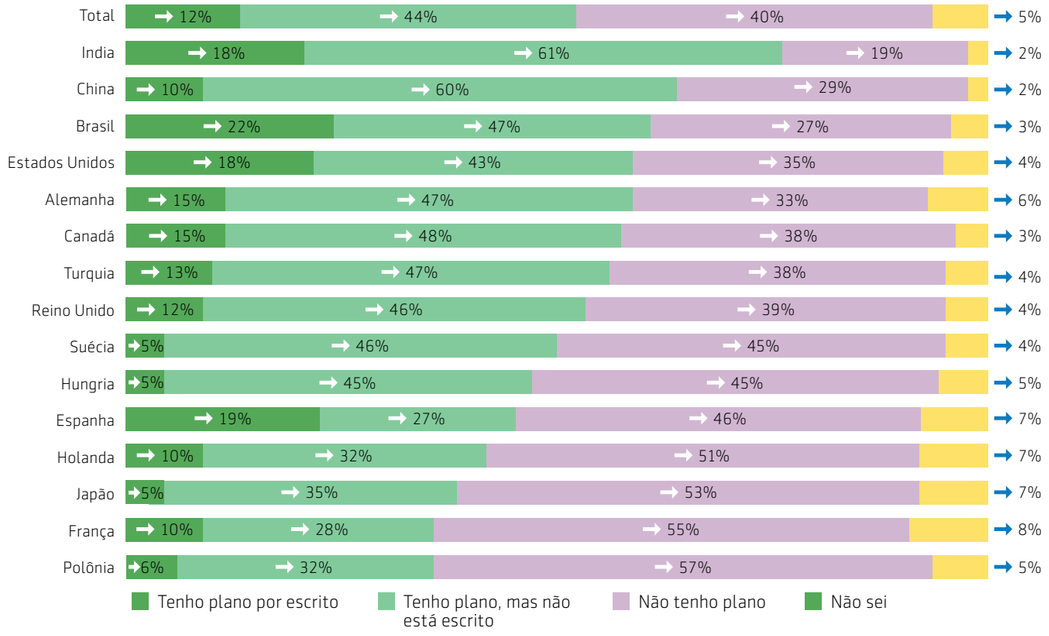
4. Os mercados emergentes têm uma perspectiva mais positiva com relação à aposentadoria.

Os empregados em países de alta renda normalmente têm uma perspectiva menos positiva com relação ao preparo para a aposentadoria. Embora talvez esperem desfrutar de mais recursos materiais na aposentadoria do que aqueles nos países de renda média, como a China e o Brasil, também passaram por anos de baixo rendimento de suas reservas e se perguntam cada vez mais sobre a generosidade futura das provisões das pensões públicas e dos empregadores (que não raro eram a base para a prosperidade na aposentadoria). Por outro lado, há a percepção em muitos países emergentes de que, com o crescimento econômico, é mais provável que os futuros aposentados desfrutem de padrão de vida cada vez mais alto.

5. As pessoas precisam se planejar mais e tomar providências agora.

Já que economizar regularmente é fundamental para a preparação previdenciária, fica claro que as pessoas precisam se planejar mais para a aposentadoria. Atualmente, só um em cada oito (12%) empregados pesquisados possui estratégia previdenciária por escrito (o que poderia indicar que possui uma abordagem abrangente e ponderada à aposentadoria).
Quase a metade (44%) possui algum tipo de estratégia, mas não está registrada por escrito. Causa preocupação o fato de que 40% alegam não ter qualquer estratégia. Outros 4% responderam "não saber".

Gráfico 6: Ter uma estratégia previdenciária difere entre os países (classificados por ter um plano, seja por escrito ou não).



Quem é responsável por planejar para a aposentadoria?

Muitas pessoas se sentem confusas com relação a quem é responsável por planejar sua aposentadoria, se é o governo, os empregadores e/ou elas mesmas. Na Europa continental, onde os empregados tradicionalmente contam mais com o governo ou com o empregador para realizar essa função, a falta de planejamento pessoal fica particularmente evidente. A Polônia é o pais europeu onde é menos provável que os empregados tenham uma estratégia planejada (57% hoje não têm), seguida pela França (55%), Holanda (51%) e Espanha (48%). No Japão, outro país onde os empregadores têm tradicionalmente protagonismo no fornecimento de previdência, vemos uma maioria de empregados (53%) sem estratégia alguma.

Por outro lado, em países onde tradicionalmente não há um sistema previdenciário tão forte financiado pelo governo ou pelos empregadores – como no Brasil, na Índia e na China –, os empregados costumam ter um maior grau de planejamento previdenciário pessoal e concluir que precisam fazer tal planejamento. De fato, em países como a China, essa razão "preventiva" para poupar foi citada como uma forte motivação para os altos níveis de poupança doméstica.[18] Isso mostra que, para muitos, há um obstáculo claro à tomada de responsabilidade para si por economizar e se planejar: um sentimento de que outra pessoa fará isso em seu lugar. Esse sentimento é especialmente forte na Europa ocidental, onde, em muitos países, espera-se que o governo se mantenha como principal provedor de renda durante a aposentadoria.

Confiança contínua nos benefícios governamentais

- Quarenta e um por cento dizem que deixarão a cargo do governo, até determinado ponto, financiar sua aposentadoria.
- Um em cada cinco (21%) espera que o governo seja a principal fonte de renda durante a aposentadoria.

Os benefícios previdenciários públicos podem continuar a ser parte importante da renda previdenciária das pessoas, mas a crise financeira revelou preocupações com relação ao custo da previdência social ao estilo europeu. Enquanto a Europa tem somente 7% da população mundial, responde por 50% do gasto mundial em programas de previdência social pública.[19] À medida que a responsabilidade por financiar a aposentadoria passa cada vez mais a recair sobre os indivíduos, tal proporção tende também a mudar. À medida que as subvenções dos sistemas previdenciários ao estilo europeu forem reduzidas e as pensões corporativas se tornarem menos generosas, os empregados de todos os países, como os da China e da Índia, precisarão tomar para si a responsabilidade por planejar a aposentadoria. Se o governo deixasse claro o que exatamente se espera dos indivíduos, estaria ajudando-os muito a se preparar para a aposentadoria. Isso poderia incluir a produção de demonstrativos anuais simples e claros, estabelecendo o valor previsto dos benefícios previdenciários públicos futuros, para que as pessoas entendessem o quanto precisam poupar a mais.

Um plano de previdência só é de fato bom se tiver um plano B em caso de falhas.

O que também fica claro é que cada vez mais os empregados necessitam de um plano B para as finanças. Antes mesmo de atingirem a idade de aposentadoria, os empregados precisam estar financeiramente preparados caso o pior aconteça. Para muitas pessoas, o pior já aconteceu – a crise financeira que resultou em taxas de desemprego persistentemente altas. Na Espanha, um em cada quatro (26%) adultos está (oficialmente) desempregado. Esse número sobe para mais da metade (54%) na faixa etária entre 18 e 24 anos.[20] A Espanha não está sozinha em suas altas taxas de desemprego. Em muitos países, as famílias sentiram o impacto do desemprego deteriorando o poder de compra e reduzindo a habilidade de economizar a longo prazo. Na nossa pesquisa, 63% dos empregados dizem que a falta de dinheiro é atualmente um obstáculo que os impede de economizar para a aposentadoria. Esse número é mais alto na Hungria (83%) e na Polônia (76%). Mesmo onde essa questão é menos preocupante – no Japão (42%), Suécia e China (ambos 54%) –, ainda vemos um grande número de famílias afetadas.

Em muitos casos em que as pessoas ficam desempregadas ou deixam de trabalhar por outras razões, como doença, não só deixam de economizar para a aposentadoria – o que claramente impede que o fundo previdenciário cresça com a mesma rapidez –, como também podem ser forçados a usar as economias da aposentadoria para arcar com os custos de vida correntes, o que teria consequências mais adiante. Esse potencial de "vazamento" das economias da aposentadoria é um perigo bastante real, já que as contas de poupança acessíveis são utilizadas por 37% dos empregados para ajudar a se prepararem para a aposentadoria. Entre todos os produtos pesquisados, as contas de poupança eram de longe as mais utilizadas para poupar para a aposentadoria, ultrapassando o número de pessoas que economizam por meio de plano de previdência pessoal (20%). Enquanto o plano de previdência pessoal está "bloqueado" até a aposentadoria, a conta de poupança está sujeita a "vazamentos", pois pode ser utilizada para outros fins, em especial durante períodos de dificuldade financeira. As pessoas evitam as dificuldades financeiras hoje, mas arriscam possíveis dificuldades financeiras durante a aposentadoria.

Para impedir que isso aconteça, é essencial que os poupadores considerem um plano B: ter economias extras em um fundo de emergência (não reservado para a aposentadoria) ou, melhor ainda, nos países onde tais produtos estejam disponíveis, ter seguro contra doença e desemprego durante a vida profissional ativa. Na nossa pesquisa, 61% relataram não ter plano B para o suprimento de renda caso parem de trabalhar antes da idade de aposentadoria planejada. Esse número sobe para 75% na Hungria e 72% na Holanda. Somente um em cada três (30%) empregados tem algum tipo de reserva para esse fim e, para muitos, essas reservas não chegam a ser de fato um plano B. As pessoas que dependem, por exemplo, do cônjuge podem se encontrar em dificuldades caso passem por um divórcio, enquanto que aquelas que planejam trocar a casa por uma menor podem não conseguir vender e comprar as propriedades rápido o suficiente.

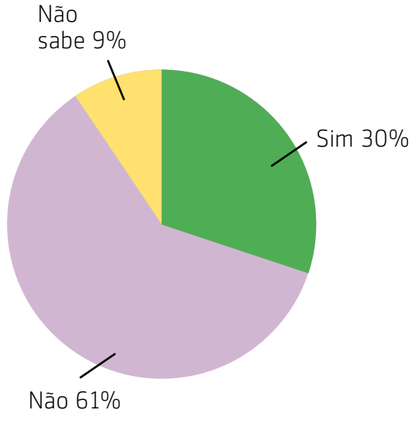


Gráfico 7: A grande maioria não possui um plano B.

Dinheiro	58% contam com a poupança
Cônjuge	30% contam com o trabalho do cônjuge/parceiro
Casa	22% dizem que trocarão a casa por uma menor ou venderão uma segunda propriedade
Seguro de renda	20% protegem a renda por meio de apólice de seguro
Doença grave	23% se protegem financeiramente com cobertura para doenças graves

Parte 3:
Planejando para a aposentadoria – como facilitar o processo

A simplicidade é a chave.

Enquanto sociedade, precisamos fazer com que poupar para a aposentadoria seja mais fácil. Encontrar o dinheiro para economizar já é difícil o suficiente, em especial no atual contexto econômico. Nossa pesquisa mostra que seria um avanço se conseguíssemos remover um pouco da complexidade inerente associada ao processo de poupar. Então, por onde começar?

A grande maioria das pessoas já sabe que deveria estar tomando alguma providência para se programar para a aposentadoria. Se um indivíduo deixa de se planejar para a aposentadoria, não parece ser porque falta consciência da necessidade de fazê-lo.

O Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria identifica cinco fatores que, quando combinados, fornecem o caminho para poupar para a aposentadoria. O primeiro passo nesse caminho é aceitar a responsabilidade pessoal por economizar para a aposentadoria. O segundo e o terceiro envolvem estar consciente e compreender o que representa planejar. O quarto e o quinto envolvem estabelecer um plano e colocá-lo em prática. Cada um desses cinco passos pode trazer obstáculos a economizar para a aposentadoria.

Passos para economizar a longo prazo

Responsabilidade Pessoal
Setenta e um por cento dos empregados se sentem pessoalmente responsáveis por garantir que terão renda suficiente durante a aposentadoria. Somente 8% dizem que não se sentem pessoalmente responsáveis.
Consciência financeira
Dois terços (67%) dizem que estão conscientes da necessidade de se planejar financeiramente para a aposentadoria. Somente 8% não estão conscientes.
Compreensão financeira
Três quintos (61%) alegam compreender o que significa se planejar para a aposentadoria. Somente 12% dizem que não compreendem essa necessidade.
Planejamento previdenciário
Quarenta e um por cento dizem que possuem um plano bem desenvolvido; 26% dizem que não possuem plano algum.
Preparação financeira
Somente um terço (34%) sente que está economizando o suficiente. Trinta e sete por cento sentem que não estão economizando o suficiente.

Se olharmos mais atentamente, descobriremos que 21% dos indivíduos da pesquisa não seguiram nenhum dos cinco passos. Isso significa que 79% dos empregados deram pelo menos um dos passos na direção da economia a longo prazo, o que sugere que há um sentimento de engajamento amplamente disseminado. No entanto, esse engajamento precisa ser aprofundado: 66% deram pelo menos dois passos, enquanto 49% deram três dos passos. Um terço (33%) deu quatro dos passos, enquanto só um em cada cinco (20%) deu todos os cinco passos.

Obstáculos e incentivos a economizar para a aposentadoria.

Frequentemente, o principal impedimento a economizar é a falta de fundos disponíveis. Na nossa pesquisa, 48% dizem que **receber um aumento de salário** encorajaria a economizar mais. Essa renda familiar apertada parece ser pronunciada na Polônia, onde 70% disseram que um aumento de salário encorajaria a economizar. Na vizinha Hungria, a porcentagem foi de 65%. Empregados húngaros e poloneses também são os que mais citam a falta de segurança econômica como obstáculo a economizar. À medida que a perspectiva econômica continua a melhorar, essa barreira deve diminuir com o tempo, permitindo que mais famílias ajam.

Trinta e dois por cento dos indivíduos da pesquisa destacam **benefícios fiscais mais generosos** como forma de encorajar as economias pessoais. Em vários países, entretanto, esses benefícios fiscais foram reduzidos significativamente nos últimos anos ou estão sob pressão em decorrência de limitações nas finanças públicas.

Vinte e sete por cento disseram que **contribuições maiores por parte dos empregadores** também estimulariam as economias pessoais. Exploramos em maior detalhe a seguir como o empregador pode ser importante para estimular as pessoas a economizar.

Mas nem tudo são questões financeiras. Também fica claro que as pessoas responderiam mais positivamente ao chamado para economizar para a aposentadoria se os próprios **produtos previdenciários** fossem mais simples, mais flexíveis e tivessem o suporte de informações e aconselhamento profissional prontamente disponíveis. A necessidade de mais informação e aconselhamento é um requisito bem estabelecido. A UK's Pensions Commission destacou essa questão já em 2004 dizendo que "a maioria das pessoas não toma decisões racionais sobre economizar a longo prazo sem que seja encorajada e aconselhada".[21] Nossa pesquisa mostra que, para encorajar a poupança, as pessoas precisam ter acesso a produtos e aconselhamento profissional que sejam descomplicados e simples de entender.

O que encoraja as pessoas a economizar mais

Simples
Vinte e um por cento dizem que seriam encorajados a economizar mais se os produtos de investimento fossem mais simples de entender e se usassem menos jargão.
Gerenciável
Vinte e quatro por cento responderiam a produtos que tornassem mais fácil acompanhar e gerenciar as economias.
Informado
Vinte por cento dizem que informação mais frequente sobre suas economias encorajaria a economizar.
Aconselhado
Dezessete por cento gostariam de ter mais acesso a aconselhamento financeiro profissional para que pudessem receber recomendações personalizadas sobre que passos precisam dar.

Um desafio para a indústria financeira de varejo seria criar produtos de poupança e investimento de longo prazo que combinassem a necessidade de maior simplicidade e a de as pessoas gerenciarem as próprias finanças como preferirem. Isso deveria estar associado a acesso a informação e a aconselhamento profissional quando necessário para ajudar nas tomadas eficazes de decisão.

Escolhas simples para planos de previdência corporativos.

Quarenta e um por cento dos empregados dizem que o empregador oferece planos previdenciários corporativos, para os quais o empregador contribui. Consequentemente, os empregadores têm papel crucial em tornar o planejamento previdenciário dos empregados o mais simples possível. Há benefícios claros para os empregadores que confiam nos planos corporativos para melhorar o recrutamento e a retenção de empregados – importante em um mercado de trabalho flexível, onde 31% planejam procurar um novo emprego nos próximos 12 meses e 30% dizem que pensam com frequência sobre deixar o emprego, de acordo com a pesquisa.

Planos de pensão corporativos: benefícios para os empregadores
• 64% dos empregados dizem que o acesso à previdência seria importante na escolha do próximo emprego. • 60% dizem que os planos corporativos são importantes para fazer com que os empregados se sintam valorizados e encorajar a lealdade ao empregador. • 68% dos empregados veem os planos corporativos como parte básica da remuneração e das condições de trabalho de qualquer trabalhador.

Espera-se que os empregadores tenham um papel importante no fornecimento de benefícios previdenciários, mas também precisam garantir que o fundo de pensão seja claro e bem projetado e favoreça o engajamento dos empregados, permitindo inscrição automática e fornecendo diferentes opções de investimento (incluindo "fundo target dates", "strategic allocation funds" e contas gerenciadas por profissionais).

Fundos de previdência mais bem projetados – qual é o papel da inscrição automática?

O *design* do plano de previdência corporativo pode tornar a vida dos empregados mais fácil, se responsabilizando por algumas das decisões difíceis do planejamento previdenciário. Por exemplo, a inscrição automática inclui os empregados em um plano de pensão corporativo como padrão – sem que tenham que se inscrever. O escalonamento automático funciona de forma semelhante, aumentando a quantidade de renda ou salário que é recolhida para o fundo previdenciário corporativo ao longo do tempo. A seleção de "fundo target dates" ajuda a gerenciar o risco do investimento de forma apropriada, automaticamente reduzindo o nível de risco à medida que o empregado se aproxima da idade na qual pretende deixar de trabalhar. O resultado é que os indivíduos têm menor probabilidade de dizer não, pois o processo de tomada de decisão foi muito facilitado. Economizar para a aposentadoria se torna automático.

Nossa pesquisa de 2014 mostra que quase dois terços dos empregados consideram atraente a ideia de ser automaticamente inscrito em um plano de previdência. No total, 25% dizem que a inscrição automática é "muito atraente" e 38% dizem que seria "relativamente atraente". Os empregados dizem que uma contribuição combinada empregado/empregador de 14% seria razoável, o que, ao longo da vida profissional ativa, poderia fazer um pé-de-meia suficiente para a maioria dos trabalhadores.

Imagine que seu empregador o inscreveu automaticamente em um fundo de pensão corporativo. Com que proporção do seu salário anual ou mensal consideraria razoável que VOCÊ e SEU EMPREGADOR contribuíssem?[22]

Porcentagem do pagamento anual.

Contribuição do empregado	Contribuição do empregador	Contribuição combinada
6	8	14

Somente um em cada dez empregados considerou que a inscrição automática em um fundo de pensão com contribuição do empregado de 6% do salário anual é "muito" ou "relativamente" desinteressante. É importante, entretanto, usar a inscrição automática para alcançar os empregados atualmente excluídos dos planos de previdência corporativos. Nossos dados mostram que a inscrição automática é mais atraente para aqueles de maior renda. Setenta e três por cento daqueles com maior renda consideram a ideia da inscrição automática atraente. Essa porcentagem cai para 57% entre os de renda mais baixa. Tornar claros os benefícios da inscrição automática para os empregados de renda mais baixa será um desafio fundamental para os empregadores e governos que buscarem encorajar essa opção.

Transmitindo os benefícios dos planos de previdência corporativos.

Muitos países estão passando de um contexto de benefício definido (BD), no qual os empregadores arcam com todo o risco e tomam a maioria das decisões, para um mundo de contribuição definida (CD), no qual o risco e a tomada de decisão são de responsabilidade do empregado. Planos de aposentadoria de CD são, por definição, menos técnicos e mais fáceis de entender do que os planos de BD. Mas os resultados são variáveis e portanto criam a necessidade de se ter informação, direcionamento e aconselhamento financeiro contínuos. Em um mundo de planos de pensão de CD, a informação de qualidade é central para tornar a aposentadoria simples. Os empregadores podem oferecer uma gama de serviços previdenciários que favorecem a decisão individual de economizar e se planejar para a aposentadoria. No entanto, nossa pesquisa mostra que, de acordo com seus empregados, poucos empregadores o fazem.

Serviços de preparo para a aposentadoria no local de trabalho.

Demonstrativo anual	20% dos empregados recebem um extrato anual.
Educação	13% recebem materiais educativos.
Aconselhamento	12% recebem aconselhamento presencial/individualizado.
On-line	11% recebem acesso a ferramentas de planejamento digitais para gerenciar seu fundo de aposentadoria.
Nenhum	38% não recebem nenhum apoio.

No total, 38% dos empregados disseram que não recebem qualquer tipo de suporte para se prepararem para a aposentadoria. Outros 19% disseram que não sabem se o empregador oferece tais serviços (o que, na melhor das hipóteses, sugeriria que os empregados não estão engajados no planejamento previdenciário corporativo, ou, na pior das hipóteses, que os empregadores estão oferecendo pouco ou nenhum suporte).

Nossa pesquisa mostra que os empregados podem se tornar preparados para a aposentadoria. No entanto, precisam de suporte para planejar a aposentadoria, o que pode acontecer com sucesso no ambiente de trabalho. Os empregadores têm papel fundamental, mas a maioria faz pouco ou nada para apoiar os empregados. No que tange às políticas públicas, são necessários mais incentivos e reformas para encorajar os empregadores a oferecer não somente benefícios, mas também serviços de apoio que ajudarão os empregados a se prepararem para a aposentadoria. O governo vai precisar fazer a sua parte, fornecendo incentivos e removendo os entraves para os empregadores (resolvendo a questão da responsabilidade legal ao oferecer aconselhamento financeiro, por exemplo).

Parte 4:
Era da aposentadoria flexível

A flexibilidade se tornará o novo modelo de aposentadoria.

Tornar a transição para a aposentadoria mais flexível (a assim chamada aposentadoria progressiva) é adequar-se à tendência atual de envelhecimento. Envelhecer passou a ter menos a ver com dependência financeira e invalidez e mais a ver com vidas saudáveis, ativas e produtivas. Uma abordagem flexível também faz sentido economicamente – com as pessoas vivendo por mais tempo e tendo que manter a independência financeira na velhice. Adiar a aposentadoria ou combiná-la com um trabalho remunerado pode ser a diferença entre pobreza e prosperidade. Como mostramos em relatórios anteriores, adiar a aposentadoria por dois anos pode ajudar a aumentar a renda em até 20%.[23] Apesar dos benefícios financeiros, está claro que empregadores e governos precisam mudar a forma como estruturam e pensam a aposentadoria.

Uma aposentadoria mais longa exige uma abordagem mais flexível.

Os empregados de hoje já aceitam que desfrutarão de uma aposentadoria relativamente longa. A pesquisa identificou que, tipicamente, eles esperam passar cerca de um quarto de suas vidas na aposentadoria. Esse tempo na aposentadoria é diferente da Holanda e do Reino Unido, onde as pessoas esperam passar apenas um quinto de sua vida na aposentadoria, e do Brasil e da China, onde as pessoas esperam viver até um terço de sua vida na aposentadoria. Diante da possibilidade de uma aposentadoria tão longa, é inevitável que muitas pessoas acreditem agora que, ao diluir a distinção entre trabalho e lazer, desfrutarão de uma aposentadoria mais confortável financeiramente. Os resultados de nossa pesquisa também sugerem que a tradicional aposentadoria "abrupta" (em que as pessoas param de trabalhar totalmente em uma data precisa) está cedendo lugar, lentamente, ao conceito de uma aposentadoria progressiva. Muitos agora esperam passar por algum tipo de transição progressiva para a aposentadoria.

Aposentadoria flexível.

PARAR 32%	Menos de um terço (32%) dos empregados atuais pensa em parar de trabalhar imediata e totalmente quando chegar à aposentadoria. Em 2013, eram 34%. Somente na Espanha (52%) e na França (51%) a aposentadoria "abrupta" é tida como a norma.
PROGRESSIVO 29%	No total, 29% dos empregados atuais alegam que mudarão sua forma de trabalhar ao chegar à aposentadoria, trabalhando meio expediente antes de parar completamente. A porcentagem está um pouco acima dos 28% registrados em 2013.
TRABALHAR 17%	Dos empregados atuais, 17% pretendem permanecer em empregos (de meio expediente) por um período estendido ao longo da aposentadoria. Esse número é maior do que os 16% de 2013. Outros 10% alegam que a aposentadoria não fará diferença na maneira como trabalham.

Lidando com imprevistos antes ou durante a aposentadoria.

A aposentadoria progressiva não é simplesmente decidir trabalhar além da idade de aposentadoria. Em muitos casos, o indivíduo pode deixar de ter escolha devido a fatores imprevistos.

Entre aqueles já totalmente aposentados, 45% dizem ter se aposentado antes do planejado. Desses, apenas 11% decidiram se aposentar porque já haviam economizado o suficiente. A maioria deixou o mercado por outras razões – como doenças (34%) ou desemprego (25%). Contudo, os aposentados do futuro poderão não ter a mesma experiência. Afinal, mais da metade dos atuais aposentados (52%) parou de trabalhar imediatamente ao chegar à aposentadoria, e somente 32% dos futuros aposentados antecipam fazer o mesmo.

Enquanto poucos aposentados atuais se aposentaram mais tarde do que planejaram (9%), a maioria o fez por razões positivas. Metade (50%) disse que continuou a trabalhar porque gostava do trabalho, enquanto 45% queriam permanecer ativos.

Com base na experiência dos que já se aposentaram, existe um potencial evidente de redefinição do trabalho na aposentadoria como parte integrante de uma vida saudável – uma atitude positiva não somente para manter a renda, mas também para manter o bem-estar social, físico e mental.[24]

Gráfico 8: Quase metade dos aposentados se aposentou mais cedo do que planejou.

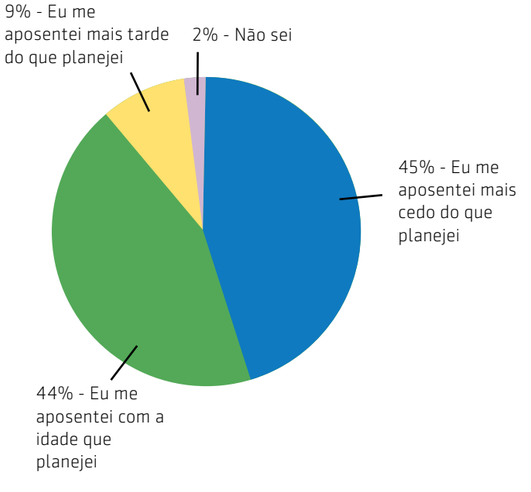


Gráfico 9: Problemas de saúde e desemprego são as principais causas de aposentadoria precoce não planejada.

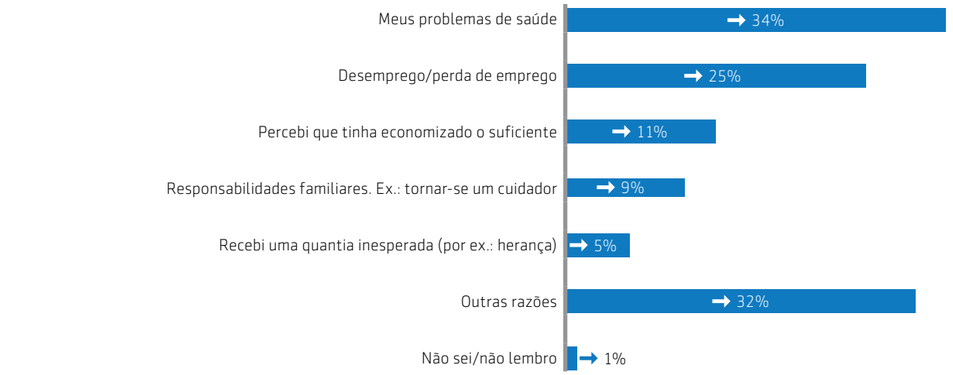
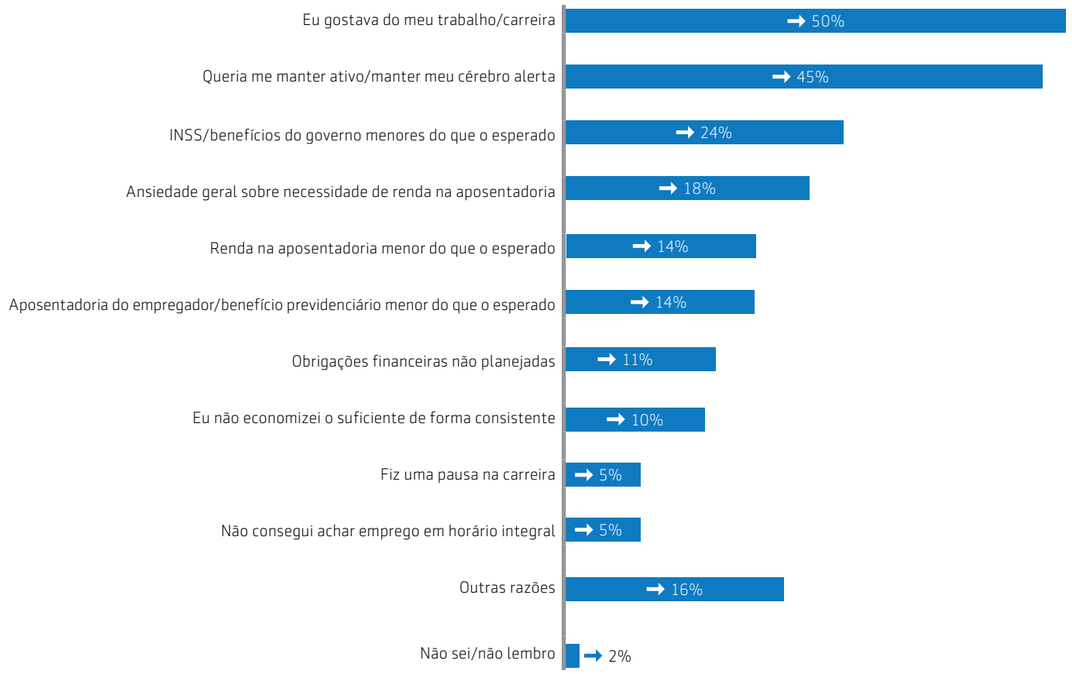


Gráfico 10: Razões para trabalhar além da idade de aposentadoria.



Adiar a aposentadoria: quem vai trabalhar mais tempo na aposentadoria?

Cada país tem sua própria ideia de quando deve começar a aposentadoria. Normalmente, isso é informado por noções de idade de aposentadoria obrigatória ou "oficial" – a idade na qual, por exemplo, as pessoas têm direito de solicitar a renda da aposentadoria pública. Outros países podem ter outras idades de aposentadoria obrigatória – por exemplo: idades além das quais não se pode mais permanecer legalmente no trabalho. Como nossos relatórios anteriores mostraram, tais definições oficiais ou jurídicas de idade de aposentadoria tendem a influenciar as expectativas das pessoas sobre quando vão se aposentar. Assim, os governos desempenham um papel especialmente importante em formar a opinião dos empregados quando se trata de encorajar uma mudança para uma aposentadoria mais flexível. Atualmente, as opiniões dos empregados variam muito com relação a se trabalhar mais tempo e ter uma abordagem mais flexível da aposentadoria deve ser encorajada. Tais visões estão, com frequência, em conflito com a preparação dos indivíduos para a aposentadoria.

- Metade dos empregados (52%) apoiaria algum tipo de aumento na idade de aposentadoria.
- A aposentadoria tardia é especialmente aceita entre pessoas de alta renda, que têm maior probabilidade de possuir economias.
- Trabalhar por mais tempo é mais apoiado pelos trabalhadores na Ásia.
- Uma minoria significativa (41%) de empregados resiste ao aumento da idade oficial de aposentadoria, com base na ideia de que "já se espera que as pessoas trabalhem tempo suficiente".
- Tal visão está mais presente entre trabalhadores da Europa Oriental e da Alemanha.
- Aqueles que não economizam também tendem a adotar tal visão.

O papel dos empregadores no estímulo a vidas produtivas mais longas.

Assim como no estímulo a economias previdenciárias, os empregadores têm um papel a desempenhar na conquista da aposentadoria flexível. Em última instância, o sucesso dependerá da mudança de práticas no local de trabalho para estimular o trabalho além da idade normal de aposentadoria, com mais valor atribuído à experiência de empregados mais velhos. Entre as atuais forças de trabalho, evidências sugerem que os empregadores oferecem apenas suporte limitado a empregados que desejem uma abordagem progressiva, permanecendo na folha de pagamento após a aposentadoria.

Suporte oferecido a uma transição flexível para a aposentadoria.

Trabalho em meio expediente	23% oferecem atualmente aos seus empregados a opção de mudar de tempo integral para meio expediente.
Tarefas mais leves	Somente 18% dos empregadores oferecem tarefas de trabalho mais adequadas a empregados mais velhos, o que é vital para aqueles com trabalhos manuais.
Recapacitação	Apenas 12% oferecem treinamento ou recapacitação.
Plano de saúde	Apenas uma pequena minoria (16%) tem plano de saúde pago pelo empregador na aposentadoria.
Informação e aconselhamento	52% dos empregados não acham que recebem informações suficientes de seus empregadores para ajudá-los em sua transição para a aposentadoria.

Os dados acima devem ser considerados no contexto da história recente das práticas do mercado de trabalho. Normalmente, os empregadores estimulam os empregados a se aposentar em datas "fixas" de aposentadoria. Esse é um resultado de idades de aposentadoria obrigatória, por exemplo, 65 anos no Reino Unido[25] ou 60 no Japão[26] – após a qual os empregados geralmente deixam de trabalhar e começam a retirar os benefícios de fundos de pensão.

Muitos empregadores foram mais longe – encorajando as pessoas a aposentar-se mais cedo. Isso desempenhou um papel crucial na redução das idades de aposentadoria efetivas em diversos países ao longo do pós-guerra. Na Espanha, por exemplo, somente 43% das pessoas de 55-64 anos estavam empregadas entre 2002 e 2007, enquanto a média da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico não era muito mais elevada, em 52%.[27] Reverter tal tendência e trazer as idades de aposentadoria de volta para o nível das idades de aposentadoria oficiais ajudaria aqueles que desejam trabalhar por mais tempo a permanecer na força de trabalho. Esse processo já está acontecendo, à medida que emergem novas práticas de local de trabalho.

O ritmo da mudança é lento, com apenas 11% dos empregados concordando que seus empregadores oferecem mais apoio do que anos atrás. Os empregadores precisam fazer mais para ajudar seus empregados a realizar uma transição gradual do trabalho para a aposentadoria. Na prática, isso significa permitir que mais empregados trabalhem meio expediente e misturem trabalho e lazer. Ainda há muito a ser feito para tornar a aposentadoria flexível uma realidade.

Recomendações

A atitude individual com relação à aposentadoria e ao preparo para a aposentadoria varia entre os países que pesquisamos. As diferenças são oriundas do estado da economia do país, das expectativas locais quanto ao papel do governo, de sua cultura de poupança e do quanto os empregadores locais já oferecem em benefícios de aposentadoria aos seus empregados. Apesar de tais variações, há temas importantes em comum que embasam as seguintes recomendações para indivíduos, empregadores e governos.

1. Transformar a consciência de que é preciso economizar para a aposentadoria em ações concretas.

A boa notícia é que as pessoas estão cada vez mais conscientes de que precisam economizar para a aposentadoria. Contudo, tal consciência não é suficiente. Muito poucos são os que guardam dinheiro para a velhice. Os governos, os empregadores e os indivíduos compartilham a responsabilidade por transformar consciência em ação. Governos e empregadores devem apresentar aos indivíduos, pelo menos uma vez ao ano, uma declaração clara e concisa dos benefícios que podem esperar receber ao se aposentar, assim como as ferramentas e informações que precisam para realizar um plano de economias eficaz para si próprios e suas famílias. Os indivíduos devem usar tais informações e obter qualquer aconselhamento profissional adicional para criar e implantar seus próprios planos de aposentadoria.

2. Manter ou aumentar o incentivo para que os indivíduos poupem.

Os indivíduos pouparão mais se virem uma melhora no ambiente econômico e – importante – se receberem os incentivos financeiros adequados. Os governos precisam oferecer os incentivos fiscais adequados para estimular a poupança pessoal e a contribuição dos empregadores. Assim fazendo, reduzem a dependência nos programas do governo e garantem que mais pessoas se aposentem com um nível de renda suficiente. Para encorajar a poupança, é importante proteger tais incentivos, sempre que possível, de cortes nos gastos do governo. Para serem verdadeiramente eficazes, os incentivos devem ser fáceis de calcular e de ser usufruídos sem regras ou papelada complexa demais.

3. Fazer com que seja fácil poupar.

Existe uma necessidade clara de uma gama limitada de produtos de poupança para a aposentadoria que sejam fáceis de entender. Escolhas demais geram confusão e resultam em muitas pessoas não fazendo escolha alguma. Uma solução que já deu certo em muitos países é a inscrição espontânea de empregados em planos de poupança do empregador. Inscrever um indivíduo no primeiro ano de trabalho é um meio de combater a inércia e a indecisão que paralisa a tantos, e ajuda a criar poupadores regulares de longo prazo. A inscrição espontânea deve ser combinada com aumentos constantes da quantia poupada, à medida que o salário do indivíduo é reajustado. Outra medida útil seria padronizar as economias em um veículo de investimento com meta ou de ciclo de vida que reequilibre o investimento do indivíduo à medida que este envelhece, simplificando o processo de investir.

4. Começar a poupar cedo e de forma consistente.

Nossa pesquisa mostra que a melhor maneira de se preparar para a aposentadoria é começar cedo e economizar regularmente. É preciso fazer mais para educar as pessoas quanto aos benefícios dessa abordagem – que é muito mais eficaz do que começar tarde na vida economizando quantias maiores por menos tempo. Começar mais cedo também ajuda a proteger contra imprevistos, como doenças e desemprego.

5. Planejar para o inesperado.

Pesquisas mostram que quase a metade dos trabalhadores deixa o mercado de trabalho antes da aposentadoria esperada, por inúmeras razões, incluindo invalidez ou doença, cuidar de um membro da família e perder o emprego. Os indivíduos precisam prever isso em seus planos de aposentadoria para evitar consumir o que pouparam para a aposentadoria. Um plano B poderia incluir o estabelecimento de um fundo pessoal de emergência ou a contratação de um seguro contra perda de renda devido à invalidez ou ao desemprego.

6. Adotar o envelhecimento ativo e o trabalho prolongado.

Mais pessoas querem permanecer ativas por mais tempo – inclusive por meio do trabalho. Trabalhar mais tempo – além das idades oficiais de aposentadoria – não somente ajuda as pessoas a preencher lacunas nas suas economias para a aposentadoria, mas também economiza dinheiro do governo e garante a continuação da contribuição do indivíduo para a economia. Dadas as atuais tendências de envelhecimento, trabalhadores mais velhos poderão ser fundamentais no futuro para o crescimento econômico sustentável e uma economia próspera. Tanto as leis trabalhistas quanto as políticas de emprego precisam mudar para levar em conta essa nova realidade. As mudanças devem incluir programas de aposentadoria progressiva e a requalificação para os empregados mais velhos. Os empregados devem ser capazes de reduzir sua carga de trabalho gradativamente à medida que se aproximam da aposentadoria total, e devem ter o direito de retirar parte dos benefícios da aposentadoria enquanto ainda trabalham. Realizar essas mudanças é vital para que a aposentadoria flexível seja um sucesso.

Este relatório é ilustrado com imagens de pessoas realizando seus planos para a aposentadoria, como passar tempo com os amigos e a família, continuar a trabalhar e permanecer ativo.

Glossário

Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI)
O Índice avalia os níveis relativos de preparação previdenciária dos empregados nos diferentes países em uma escala de 1 a 10. O índice se baseia em três perguntas sobre atitudes e três perguntas sobre comportamentos. Mais informações podem ser encontradas no anexo.

Inscrição automática
Um plano de aposentadoria oferecido pelo empregador, no qual o empregador pode inscrever o empregado sem a autorização expressa do último. O empregador determina qual a porcentagem do salário anual ou mensal a ser contribuída ao plano. O empregado pode alterar essa porcentagem e pode escolher sair do plano.

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

Plano de benefício definido (BD)
Plano de pensão oferecido pelo empregador no qual a quantia de benefícios futuros que o empregado receberá é definida normalmente por uma fórmula baseada no histórico de salário e nos anos de serviço. A quantia que o empregador terá de contribuir dependerá do retorno sobre investimento que o plano apresentar e dos benefícios prometidos.

Plano de contribuição definida (CD)
Plano de aposentadoria oferecido pelo empregador, como os planos 401(k) e 403(b), disponíveis nos EUA, no qual as contribuições são feitas na conta individual do participante. Dependendo do tipo de plano de CD, as contribuições podem ser feitas pelo empregado, pelo empregador ou ambos. Os benefícios do empregado à aposentadoria ou ao término do vínculo empregatício se baseiam nas contribuições do empregado e do empregador e nas perdas e ganhos sobre tais contribuições. Ver também plano 401(k).

Plano 401(k)
Plano de aposentadoria oferecido pelo empregador que possibilita aos empregados fazer contribuições com imposto diferido do salário para o plano. Ver também plano de contribuição definida.

Plano 403(b)
Plano de aposentadoria de contribuição definida oferecido pelo empregador que possibilita aos empregados de universidades, escolas públicas e organizações sem fins lucrativos fazer contribuições com imposto diferido do salário para o plano.

PIB
Produto Interno Bruto é o valor total de mercado de todos os bens e serviços, oficialmente reconhecidos, produzidos no país em um ano ou outro período determinado.

Idade de aposentadoria obrigatória
Estabelecimento de uma idade fixa em que as pessoas que têm determinado emprego ou função são obrigadas por 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
A 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, mantendo um fórum no qual os governos podem trabalhar em conjunto e compartilhar experiências e buscar soluções para problemas comuns.

Plano de aposentadoria (ou pensão)
Fornece renda em substituição ao salário quando a pessoa não estiver mais trabalhando devido à aposentadoria. No caso do plano de pensão com benefício definido, o empregador ou o sindicato contribui para o plano, que por sua vez paga um benefício predeterminado durante o restante da vida do empregado com base no tempo de serviço e no salário. Os pagamentos podem ser feitos diretamente ou por meio de uma anuidade. Os pagamentos de pensão são tributáveis no ano em que forem recebidos. O empregador ou o sindicato tem responsabilidade fiduciária de investir os fundos de pensão em ações, títulos, imóveis e outros ativos; de ter uma taxa de retorno satisfatória; e de fazer pagamentos a trabalhadores aposentados. Fundos de pensão administrando trilhões de dólares está entre as maiores forças de investimento no mercado de ações, títulos e

imóveis. Nos EUA, se o empregador falir, os pagamentos de fundos de pensão são normalmente garantidos pela Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC).

- Fundo "Ciclo de vida"
  Fundo de investimento que reajusta automaticamente o *mix* de ativos ou ações, títulos e equivalentes de caixa na carteira de acordo com um período de tempo apropriado para o investidor particular. O período de tempo é ajustado para alguma data predefinida no futuro, como a aposentadoria. O ajuste automático no *mix* de ativos é uma ferramenta para ajudar na gestão do risco de investimento na conta de investimento ao longo do tempo.

- Banco Mundial
  O Banco Mundial é uma fonte de assistência técnica e financeira para países em desenvolvimento ao redor do mundo. Não é um banco no sentido comum, mas uma parceria entre 188 países membros para reduzir a pobreza e apoiar o desenvolvimento. Ele compreende duas instituições: o Banco Internacional para a Reconstrução e o Desenvolvimento (BIRD) e a Associação Internacional para o Desenvolvimento (AID).

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

Aegon

A Aegon é uma empresa internacional gestora de seguros de vida, fundos de pensão e ativos com negócios em mais de 25 países nas Américas, na Europa e na Ásia. A Aegon emprega cerca de 27 mil pessoas e atende milhões de clientes ao redor do mundo.
www.aegon.com

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

Transamerica Center for Retirement Studies®

O Transamerica Center for Retirement Studies (TCRS) é uma divisão do Transamerica Institute, uma fundação privada, sem fins lucrativos. A TCRS dedica-se a realizar pesquisas e educar o público americano sobre tendências, problemas e oportunidades relacionados à poupança, planejamento e obtenção de segurança financeira na aposentadoria. O Transamerica Institute é financiado por contribuições da Transamerica Life Insurance Company e suas coligadas e pode receber fundos de terceiros não coligados. A TCRS e seus representantes não podem oferecer aconselhamento sobre ERISA, impostos, investimentos ou questões legais.
www.transamericacenter.org

Cicero Consulting

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

Agradecimentos

MARTA ACEBO	ADRIAN GRACE	STIG NYBO
MURAT AKÇAY	STEFFEN HEIJ	HAROLD OVERMARS
PAULA ALVAREZ	DOUGLAS HENCK	LEANDRO PALMEIRA
PAMELA BARBOZA	JONATHAN HENDERSON	ASHOK PATTNI
FRITS BART	WENDEL HOFMAN	PATRICIA PLAS
GRACE BASILE	TATSUO KAI	SUMAN PUROHIT
FRANS DE BEAUFORT	HERMAN KAPPELLE	ALICE RAMSEY
ANDREW BERWICK	MARCO KEIM	SCOTT ROANE
MICHAL BIEDZKI	GÁBOR KEPECS	LAMPROS ROMANOS
ROBIN BOON	JAIME KIRKPATRICK	PATTI ROWEY
DOUG BROOKS	ROGER KOCH	SARAH RUSSELL
LIBBY BUET	ALEXANDER KUIPERS	JOOST VAN SCHAGEN
KENT CALLAHAN	PETER KUNKEL	DICK SCHIETHART
MICHELLE CAO	HILDE LAFFEBER	ERIK SCHOUTEN
JEANNE DE CERVENS	ANDREA LEVY	ANGELA SEYMOUR-JACKSON
ARKADIUSZ CHMURZYNSKI	MIKE LINDER	KATE SMITH
HEIDI CHO	PARAG LOKHANDE	YATEESH SRIVASTAVA
SIMON CLOW	JASON MA	RENSKE STOKER
ROBERT COLLIGNON	ANDREAS MANG	NINE STUT
CATHERINE COLLINSON	MIKE MANSFIELD	NANDA SUWARGANA
WENDY DANIELS	GRZEGORZ MATHEA	UGUR TOZSEKERLI
NUNO DAVID	ESIN MEKER	MARK TWIGG
MARJOLEIN DEKKER	PAUL MIDDLETON	CATHERINE WANG
EDIT DREVENKA	TAKAOH MIYAGAWA	MARIA WATERS
ARNOLD DRIJVER	HELDER MOLINA	MARC VAN WEEDE
DAVID FRANCIS	DAVID MOULTON	ALEX WYNAENDTS
KELLY FU	MARK MULLIN	PÉTER ZATYKÓ
KS GOPALAKRISHNAN	MARCELLE NOLTENIUS	VICKY ZELDIN

Aviso legal

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

Referências bibliográficas e notas

1 Pensions market in focus, OECD, 2013, p.25
2 Ver "Pensions: Challenges and Choices', UK Pensions Commission, publicado em 2004
3 OECD, 2013, p.10
4 1.000 por país, exceto pela China, onde 2.000 pessoas foram pesquisadas
5 A China foi incluída na pesquisa de 2013, com o Brasil, a Índia e a Turquia incluídos em 2014
6 OECD, 2013, p.32
7 Pensions Market 2013, The CityUK, março 2013, p.9
8 OECD, 2013, p.35
9 Site do Pension Funds Online, 31 de dezembro de 2013; Site do Pension Funds Online, 31 de dezembro de 2013
10 OECD, 2013, p.35
11 Os sujeitos puderam selecionar três palavras que mais associavam com aposentadoria
12 O Índice total para todos os países é uma média não ponderada dos índices dos países
13 Site do CNN Money, 31 de dezembro de 2013
14 OECD, 2013, p.18
15 Site da Reuters, 31 de dezembro de 2013
16 Site do The Telegraph, 17 de dezembro de 2013
17 Why do the Chinese save so much? Por Shang-Jin Wei, publicado na Forbes, 2 de fevereiro de 2010
18 Mencionado em discurso por George Osborne, Ministro das Finanças do Reino Unido, proferido em 15 de janeiro de 2014.
19 Relatório do Banco Mundial (Golden Growth: Restoring the Lustre of the European Economic Model), publicado em 2012, fez com que o número passasse a 58%.
20 Boletim de notícias Eurostat, 1º de abril de 2014
21 Pensions: Challenges and Choices, Pensions Commission, 2004, p. xii
22 Os escores mostrados refletem médias arredondadas das porcentagens mencionadas
23 The Workplace Perspective, Aegon, 2012, p.16
24 A ideia de aposentadoria flexível nesse contexto também foi levantada, por exemplo, na Holanda, pelo The National Think Tank, em um relatório apresentado ao Ministro da Saúde (Uitgedokterd - 10 oplossingen voor veerkrachtzorg, eindrapport 2013, De Nationale Denktank). O relatório foi publicado e apresentado em dezembro de 2013
25 O Reino Unido aboliu a idade de aposentadoria obrigatória de 65 anos em abril de 2011
26 O Japão aprovou legislação em 2013 para aumentar a idade de aposentadoria obrigatória para 65 anos, embora as empresas não sejam obrigadas a estabelecer uma idade de aposentadoria obrigatória
27 Spain Policies for a Sustainable Recovery, OECD Perspectives, outubro 2011, p. 12

AEGON

Informações de Contato

SEDE Aegon N.V. P.O. Box 85
2501 CB The Hague
Telefone: +31 70 344 32 10
www.aegon.com

IMPRENSA
Telefone: +31 70 344 89 56
E-mail: gcc@aegon.com

IMPRENSA Brasil
Mongeral Aegon
Telefone: +55 21 3722 26 85
E-mail: cseabra@mongeralaegon.com.br

Anexo 1: Metodologia

Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI) 2014

O Índice se baseia em uma amostra de 14.400 empregados e foi concebido para medir atitudes e comportamentos com relação ao planejamento para a aposentadoria. Seis perguntas (conhecidas como "variáveis preditoras") são usadas, três relacionadas à atitude e três comportamentais:

1. Responsabilidade pessoal pela renda na aposentadoria
2. Nível de consciência da necessidade de planejar para a aposentadoria
3. Capacidade financeira/compreensão de assuntos financeiros com relação a planos para a aposentadoria
4. Planejamento para a aposentadoria – nível de desenvolvimento dos planos
5. Preparo financeiro para a aposentadoria
6. Substituição de renda – nível de substituição de renda projetado

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

Para criar a classificação do Índice, as variáveis preditoras são correlacionadas com as variáveis independentes para se obter uma medida da influência (chamada de valor "R"). As pontuações médias das variáveis preditoras são computadas e cada pontuação média é multiplicada por seu valor "R". Os resultados são somados e então divididos pela soma de todas as correlações para se chegar à classificação ARRI.

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

O primeiro estudo de Preparação Previdenciária da Aegon, publicado em 2012, baseou-se em pesquisas realizadas em nove países: França, Alemanha, Hungria, Holanda, Polônia, Espanha, Suécia, Reino Unido e Estados Unidos.

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 China. Esses são os 15 países que compõem nosso estudo neste ano.

À medida que nosso universo de países se expande, é inevitável que haja perguntas sobre comparações ano a ano, mais obviamente com relação a quaisquer alterações relacionadas a mudanças genuínas de opiniões em todos os países ou como resultado da inclusão de novos países que podem responder de maneiras diferentes. Analisamos os resultados de 2014, pergunta por pergunta, com base em 15, 12 e 10 países e, em praticamente todos os casos, os dados com base em 15 países são amplamente corroborados nas análises de 12 ou 10 países. São as seguintes as classificações do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria em base comparável:

15 países: 5,76 – 12 países: 5,61 – 10 países: 5,45

Assim, enquanto a inclusão de novos países tem um impacto natural nos resultados até certo ponto, a imagem geral permanece em grande medida a mesma. No caso do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria, pode-se ver que o preparo para a aposentadoria melhorou em 2014, independentemente da base de países utilizada.

Anexo 2: Comparação entre países

P: Qual, se houver, das seguintes palavras você mais associa com aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Liberdade	41%	46%	39%	49%	47%	45%	33%	19%	27%	42%	50%	51%	38%	39%	43%	32%
Oportunidade	19%	12%	36%	36%	23%	10%	13%	11%	19%	20%	20%	11%	13%	23%	26%	15%
Ócio	46%	64%	61%	51%	48%	40%	34%	48%	40%	49%	48%	58%	10%	34%	47%	45%
Entusiasmo	8%	3%	3%	8%	9%	3%	8%	2%	3%	16%	15%	10%	5%	17%	10%	8%
Pobreza	16%	11%	24%	24%	13%	23%	14%	38%	37%	8%	11%	4%	21%	4%	8%	18%
Insegurança	22%	27%	21%	16%	15%	15%	22%	37%	53%	13%	16%	14%	44%	16%	14%	10%
Solidão	10%	5%	7%	9%	11%	10%	8%	8%	8%	7%	9%	17%	13%	16%	7%	12%
Enfermidade	16%	5%	13%	8%	13%	13%	10%	46%	22%	7%	9%	24%	8%	14%	17%	29%
Dependente de outros	10%	9%	10%	6%	8%	10%	10%	17%	19%	7%	7%	6%	5%	20%	11%	7%
Cansado	8%	3%	3%	5%	6%	9%	8%	11%	7%	4%	5%	9%	10%	8%	16%	15%
Muito longe	14%	25%	17%	14%	9%	32%	21%	2%	7%	11%	15%	12%	12%	6%	9%	21%
Tédio	11%	8%	8%	7%	14%	7%	7%	8%	5%	10%	11%	18%	17%	14%	10%	19%
Prazer	29%	23%	21%	24%	34%	31%	37%	13%	7%	41%	39%	40%	21%	36%	30%	28%
Nenhuma das acima	2%	2%	1%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	4%	3%	0%	4%	1%	3%	1%
Não sabe	2%	2%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	4%	1%	1%	4%	2%	2%	1%

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Viver fora do país	13%	15%	12%	25%	12%	13%	8%	10%	9%	10%	14%	18%	10%	15%	14%	12%
Viajar	62%	55%	63%	63%	56%	61%	69%	62%	57%	58%	63%	76%	41%	53%	73%	60%
Estudar	12%	7%	3%	7%	10%	7%	12%	4%	10%	11%	10%	23%	19%	18%	22%	11%
Passar mais tempo com amigos e família	59%	49%	67%	62%	55%	56%	60%	61%	69%	54%	60%	63%	41%	62%	63%	62%
Novos hobbies	49%	40%	60%	44%	48%	45%	44%	57%	46%	45%	49%	56%	48%	46%	51%	56%
Abrir um negócio	12%	4%	3%	6%	9%	4%	6%	7%	7%	7%	10%	12%	11%	33%	33%	24%
Trabalho voluntário	25%	30%	28%	15%	23%	27%	21%	12%	20%	29%	33%	22%	14%	46%	28%	34%
Continuar a trabalhar na mesma área	15%	15%	15%	11%	13%	9%	6%	15%	15%	14%	15%	16%	22%	22%	16%	16%
Nenhuma das acima	3%	4%	3%	2%	4%	3%	2%	2%	2%	7%	3%	1%	6%	1%	1%	2%
Não sabe	3%	6%	2%	4%	4%	5%	3%	2%	2%	4%	3%	1%	8%	1%	1%	2%

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Nem um pouco confiante = 1	17%	10%	13%	14%	13%	17%	24%	52%	44%	13%	13%	4%	16%	4%	10%	21%
Não muito confiante = 2	28%	26%	36%	32%	28%	39%	39%	32%	27%	20%	22%	17%	39%	16%	21%	40%
Relativamente confiante = 3	33%	39%	38%	38%	40%	32%	27%	12%	18%	34%	42%	37%	32%	42%	35%	24%
Muito confiante = 4	15%	18%	10%	10%	12%	4%	6%	2%	7%	19%	17%	31%	4%	30%	25%	8%
Extremamente confiante = 5	5%	3%	2%	3%	4%	1%	2%	2%	2%	9%	4%	10%	3%	7%	8%	4%
Não sabe	3%	4%	1%	4%	4%	6%	3%	1%	1%	5%	3%	1%	7%	1%	1%	3%
NET: Não confiante	45%	36%	49%	45%	41%	57%	63%	83%	71%	33%	34%	21%	55%	20%	31%	61%
NET: Extremamente/ muito confiante)	19%	21%	11%	14%	15%	6%	8%	4%	9%	28%	21%	41%	7%	37%	34%	12%
MÉDIA	2.61	2.77	2.49	2.56	2.64	2.29	2.20	1.69	1.96	2.91	2.77	3.26	2.34	3.21	3.01	2.32

Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI, sigla em inglês)

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
NET: Índice baixo	55%	57%	48%	60%	51%	61%	68%	69%	70%	47%	50%	44%	79%	29%	35%	62%
NET: Índice médio	28%	28%	30%	27%	25%	26%	22%	21%	21%	26%	29%	38%	17%	39%	30%	26%
NET: Índice alto	18%	15%	22%	12%	23%	13%	10%	10%	8%	28%	21%	18%	4%	32%	35%	12%
MÉDIA	5.76	5.66	6.13	5.42	5.96	5.40	4.97	5.13	4.93	6.22	6.01	6.23	4.64	6.96	6.80	5.40

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

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Não me sinto nada responsável = 1	3%	2%	3%	3%	2%	5%	6%	3%	10%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	5%
2	5%	6%	3%	5%	1%	6%	9%	6%	9%	2%	2%	4%	3%	2%	3%	8%
3	21%	27%	22%	24%	18%	30%	31%	23%	28%	14%	12%	20%	19%	16%	16%	24%
4	32%	40%	33%	33%	32%	32%	28%	31%	27%	28%	29%	43%	33%	29%	23%	25%
Me sinto muito responsável = 5	39%	25%	39%	35%	47%	27%	26%	36%	26%	55%	55%	31%	45%	51%	56%	38%
MÉDIA	3.99	3.79	4.02	3.92	4.22	3.68	3.59	3.91	3.52	4.35	4.35	3.97	4.17	4.24	4.27	3.84

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

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Me sinto muito inconsciente = 1	3%	3%	1%	2%	3%	3%	6%	3%	6%	2%	2%	1%	1%	2%	1%	5%
2	6%	7%	4%	8%	6%	4%	11%	7%	13%	5%	3%	3%	5%	2%	4%	9%
3	24%	27%	16%	30%	23%	22%	36%	25%	41%	20%	20%	19%	23%	17%	15%	34%
4	35%	38%	33%	36%	30%	31%	34%	36%	29%	32%	33%	44%	40%	36%	27%	34%
Me sinto muito consciente = 5	32%	25%	46%	24%	38%	40%	12%	29%	12%	41%	43%	33%	30%	43%	53%	18%
MÉDIA	3.89	3.76	4.18	3.71	3.95	4.00	3.35	3.82	3.27	4.05	4.11	4.05	3.93	4.15	4.28	3.53

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

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Me sinto muito incapaz = 1	4%	6%	2%	4%	3%	5%	3%	3%	2%	3%	3%	1%	12%	2%	1%	5%
2	9%	15%	6%	13%	9%	9%	11%	9%	6%	6%	6%	4%	25%	3%	4%	8%
3	27%	32%	28%	31%	26%	27%	33%	28%	25%	25%	27%	24%	38%	17%	16%	30%
4	36%	30%	40%	31%	37%	34%	35%	34%	37%	34%	36%	47%	20%	41%	31%	35%
Me sinto muito capaz = 5	25%	18%	23%	21%	25%	25%	19%	25%	30%	32%	28%	24%	5%	37%	48%	23%
MÉDIA	3.70	3.38	3.76	3.52	3.71	3.67	3.54	3.68	3.87	3.85	3.78	3.87	2.82	4.07	4.21	3.63

P: Pensando sobre seu próprio processo de planejamento previdenciário pessoal, como você avalia seus planos previdenciários atualmente?

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Não tenho plano previdenciário = 1	13%	9%	9%	13%	12%	20%	23%	17%	13%	12%	13%	9%	17%	6%	8%	17%
2	14%	17%	9%	15%	13%	14%	14%	21%	16%	10%	11%	11%	28%	5%	9%	12%
3	32%	37%	32%	36%	29%	34%	31%	35%	35%	30%	32%	32%	36%	25%	26%	31%
4	28%	28%	33%	26%	26%	23%	24%	20%	25%	30%	30%	34%	17%	39%	28%	25%
Meus planos estão muito bem desenvolvidos = 5	14%	10%	16%	9%	19%	9%	8%	8%	11%	19%	13%	13%	3%	25%	30%	15%
MÉDIA	3.16	3.13	3.37	3.03	3.26	2.86	2.80	2.82	3.05	3.33	3.21	3.31	2.61	3.72	3.64	3.10

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

Componente do Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Estou muito despreparado. Quase não estou economizando nada para a aposentadoria = 1	19%	15%	16%	20%	17%	23%	28%	26%	32%	17%	20%	9%	28%	6%	18%	23%
2	18%	17%	19%	19%	14%	18%	18%	24%	25%	13%	15%	19%	28%	9%	13%	20%
3	29%	33%	33%	30%	30%	30%	28%	28%	29%	28%	30%	31%	29%	25%	23%	28%
4	22%	24%	21%	22%	24%	20%	18%	15%	11%	25%	25%	31%	13%	37%	23%	19%
Estou muito preparado. Já estou economizando o suficiente = 5	11%	11%	11%	9%	15%	9%	7%	7%	3%	17%	10%	10%	3%	23%	23%	11%
MÉDIA	2.88	2.99	2.94	2.80	3.05	2.74	2.58	2.52	2.29	3.12	2.90	3.15	2.34	3.62	3.22	2.74

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Tenho um plano por escrito	12%	10%	15%	5%	12%	10%	19%	6%	5%	18%	15%	10%	5%	18%	22%	13%
Tenho um plano, mas não por escrito	44%	32%	47%	46%	46%	28%	27%	32%	45%	43%	46%	60%	35%	61%	47%	47%
Não tenho um plano	40%	51%	33%	45%	39%	55%	48%	57%	45%	35%	36%	28%	53%	18%	27%	36%
Não sabe	5%	7%	6%	4%	4%	8%	7%	5%	5%	4%	3%	2%	7%	2%	3%	4%

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Sim	30%	18%	33%	20%	27%	24%	23%	26%	20%	32%	31%	42%	14%	53%	48%	31%
Não	61%	72%	62%	71%	67%	68%	67%	66%	75%	59%	60%	43%	71%	42%	44%	62%
Não sabe	9%	9%	5%	9%	6%	9%	10%	9%	5%	8%	8%	15%	15%	5%	9%	8%

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Benefícios fiscais sobre economias de longo prazo	32%	26%	33%	26%	32%	34%	25%	37%	44%	27%	43%	35%	32%	31%	30%	28%
Educação financeira	17%	15%	6%	10%	12%	8%	16%	16%	8%	14%	20%	26%	21%	29%	24%	18%
Consultoria financeira profissional	17%	11%	9%	19%	12%	8%	15%	14%	9%	13%	20%	28%	15%	25%	21%	20%
Produtos de investimento mais simples	21%	9%	18%	18%	21%	15%	18%	21%	13%	16%	24%	31%	12%	36%	28%	22%
Mais confiança nos mercados de investimento	20%	12%	10%	20%	19%	17%	20%	17%	22%	22%	23%	26%	15%	29%	27%	18%
Melhores informações sobre meu fundo de aposentadoria	20%	10%	16%	14%	18%	18%	18%	18%	15%	12%	18%	33%	21%	35%	25%	21%
Ferramentas de acompanhamentoo e gerenciamento das minhas economias fácil de usar	24%	23%	16%	20%	20%	21%	16%	29%	29%	16%	21%	33%	23%	39%	27%	24%
Proteção legal se me venderem o produto errado	16%	13%	17%	13%	15%	10%	25%	20%	20%	9%	13%	21%	7%	22%	21%	15%
Aumento de salário	48%	38%	45%	42%	46%	52%	46%	70%	65%	49%	53%	50%	22%	41%	46%	48%
Contribuição do meu empregador ao plano de aposentadoria	27%	25%	21%	17%	20%	21%	25%	39%	34%	25%	29%	26%	30%	37%	29%	25%
Contexto econômico mais seguro	35%	24%	38%	27%	22%	35%	39%	45%	53%	28%	31%	37%	35%	32%	39%	43%
Outro	3%	4%	5%	4%	3%	1%	2%	2%	3%	4%	3%	1%	3%	2%	2%	2%
Não sabe	9%	16%	9%	11%	10%	12%	10%	5%	5%	11%	9%	4%	17%	3%	6%	6%
Não se aplica – já tenho economias suficientes	4%	6%	7%	9%	9%	4%	1%	1%	1%	7%	4%	1%	2%	1%	2%	1%

P: Plano de aposentadoria com contribuições do empregador – qual a importância que teria para você os seguintes itens se estivesse escolhendo o próximo emprego? Por favor, indique na escala de 1 a 5.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Nem um pouco importante = 1	3%	3%	2%	3%	3%	2%	4%	3%	4%	4%	2%	0%	2%	2%	3%	5%
Não muito importante = 2	5%	8%	5%	5%	5%	5%	6%	5%	5%	4%	2%	3%	11%	5%	4%	8%
Relativamente importante = 3	24%	40%	18%	28%	24%	31%	29%	16%	24%	16%	20%	25%	36%	18%	14%	24%
Muito importante = 4	35%	31%	43%	35%	33%	30%	35%	44%	32%	32%	34%	39%	29%	36%	31%	31%
Extremamente importante = 5	29%	12%	26%	23%	30%	24%	22%	27%	31%	40%	40%	32%	16%	38%	44%	30%
Não sabe	5%	7%	7%	7%	5%	9%	4%	6%	4%	4%	2%	1%	7%	2%	4%	3%
NET: De forma alguma/muito importante	8%	10%	7%	8%	8%	7%	9%	8%	9%	7%	4%	3%	13%	6%	7%	13%
NET: Muito/ extremamente importante	64%	43%	69%	58%	63%	54%	58%	71%	63%	73%	74%	71%	44%	74%	75%	60%
MÉDIA	3.86	3.45	3.92	3.74	3.86	3.75	3.70	3.93	3.83	4.06	4.10	4.00	3.48	4.06	4.14	3.74

P: Os planos de previdência corporativos têm papel vital na valorização dos empregados.
Por favor, indique numa escala de 1 a 5 se concorda ou discorda da afirmativa sobre seu trabalho.

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Discorda totalmente = 1	4%	6%	4%	4%	3%	2%	5%	5%	9%	4%	3%	0%	4%	3%	6%	9%
Discorda parcialmente = 2	6%	8%	6%	7%	7%	3%	6%	9%	11%	4%	4%	2%	10%	4%	6%	9%
Não concorda nem discorda = 3	26%	33%	28%	29%	26%	19%	30%	29%	25%	23%	24%	19%	43%	17%	21%	26%
Concorda parcialmente = 4	34%	37%	32%	31%	37%	35%	29%	34%	29%	34%	35%	46%	27%	35%	28%	24%
Concorda totalmente = 5	26%	13%	25%	21%	24%	38%	26%	19%	18%	31%	31%	32%	11%	39%	36%	29%
Não sabe	4%	3%	5%	7%	2%	4%	4%	3%	8%	4%	2%	1%	5%	2%	4%	3%
NET: Todos discordam	11%	14%	10%	12%	10%	5%	11%	14%	20%	8%	8%	3%	13%	8%	12%	18%
NET: Todos concordam	60%	49%	57%	52%	61%	72%	55%	53%	47%	65%	66%	78%	39%	74%	64%	53%
MÉDIA	3.75	3.43	3.72	3.61	3.73	4.08	3.67	3.55	3.39	3.87	3.88	4.07	3.34	4.03	3.86	3.57

P: Planos de aposentadoria corporativos devem ser parte básica da remuneração e das condições de trabalho de qualquer trabalhador. Por favor, indique numa escala de 1 a 5 se concorda ou discorda da afirmativa sobre seu trabalho

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Discorda totalmente = 1	3%	2%	2%	2%	1%	8%	3%	4%	4%	2%	2%	0%	2%	2%	2%	8%
Discorda parcialmente = 2	4%	3%	4%	2%	3%	6%	6%	8%	4%	3%	3%	2%	5%	4%	5%	9%
Não concorda nem discorda = 3	21%	20%	21%	17%	15%	20%	26%	33%	28%	18%	17%	15%	34%	15%	19%	23%
Concorda parcialmente = 4	35%	44%	38%	30%	38%	27%	33%	34%	32%	36%	36%	43%	35%	35%	31%	26%
Concorda totalmente = 5	33%	27%	30%	45%	41%	35%	29%	18%	24%	37%	40%	39%	20%	42%	38%	31%
Não sabe	3%	4%	5%	4%	2%	4%	3%	4%	8%	3%	2%	0%	5%	2%	5%	3%
NET: Todos discordam	7%	5%	6%	4%	4%	14%	9%	11%	9%	5%	4%	2%	7%	6%	7%	17%
NET: Todos concordam	68%	72%	67%	74%	79%	62%	62%	52%	56%	73%	76%	28%	55%	77%	69%	57%
MEDIA	3.95	3.95	3.93	4.18	4.17	3.77	3.81	3.57	3.73	4.06	4.13	4.20	3.69	4.13	4.03	3.65

P: Se você foi automaticamente inscrito em um fundo de pensão corporativo (nos EUA, 401(k), 403(b) ou plano similar), com que proporção do seu salário anual ou mensal considera razoável que VOCÊ contribua?

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Nada	5%	8%	5%	5%	4%	6%	12%	4%	11%	5%	2%	3%	6%	2%	4%	6%
1%	4%	4%	5%	4%	3%	4%	4%	4%	5%	3%	3%	3%	5%	2%	4%	5%
2%	5%	8%	8%	9%	5%	5%	6%	6%	5%	4%	5%	3%	4%	3%	5%	6%
3%	6%	8%	9%	8%	6%	8%	6%	7%	5%	7%	6%	5%	10%	3%	6%	6%
4%	5%	5%	6%	5%	5%	6%	5%	4%	3%	6%	5%	5%	2%	4%	5%	6%
5%	21%	20%	24%	19%	25%	20%	20%	22%	21%	19%	25%	23%	24%	15%	16%	18%
6%	5%	4%	3%	4%	7%	4%	4%	4%	2%	6%	6%	8%	2%	7%	4%	4%
7%	4%	4%	2%	3%	4%	3%	3%	4%	2%	3%	5%	5%	2%	5%	6%	4%
8%	4%	4%	2%	3%	4%	4%	3%	3%	3%	3%	3%	7%	2%	7%	6%	5%
9%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	2%	1%	0%	1%	1%	2%	0%	4%	3%	2%
10%	15%	8%	12%	7%	14%	10%	12%	14%	18%	16%	18%	20%	10%	26%	18%	14%
10,1% a 15%	5%	2%	3%	1%	3%	3%	5%	5%	6%	7%	4%	5%	2%	13%	9%	6%
Mais de 15%	4%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	4%	4%	7%	4%	4%	2%	6%	5%	9%
Não sabe	16%	24%	17%	31%	15%	24%	15%	19%	15%	14%	13%	7%	30%	4%	8%	11%
MÉDIA	6.45	4.96	5.37	5.02	6.08	5.58	5.57	6.49	6.19	7.20	6.88	7.09	5.46	8.45	7.36	7.20

P: Se você foi automaticamente inscrito em um fundo de pensão corporativo (nos EUA, 401(k), 403(b) ou plano similar), com que proporção do seu salário anual ou mensal considera razoável que SEU EMPREGADOR contribua?

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Nada	3%	5%	3%	2%	2%	3%	6%	2%	6%	4%	1%	1%	4%	1%	2%	5%
1%	3%	2%	3%	2%	2%	3%	3%	3%	4%	2%	2%	1%	3%	2%	3%	4%
2%	4%	6%	7%	5%	4%	5%	4%	4%	3%	4%	5%	2%	3%	2%	4%	4%
3%	5%	7%	7%	6%	7%	5%	6%	5%	4%	8%	6%	2%	8%	4%	4%	5%
4%	5%	6%	5%	5%	6%	4%	4%	4%	3%	6%	5%	5%	2%	5%	4%	5%
5%	19%	16%	22%	16%	26%	20%	22%	20%	16%	23%	26%	16%	25%	14%	15%	16%
6%	4%	4%	4%	4%	6%	3%	3%	3%	3%	5%	6%	6%	2%	5%	4%	4%
7%	3%	4%	2%	3%	4%	4%	4%	4%	1%	2%	4%	4%	2%	5%	5%	4%
8%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%	3%	2%	3%	3%	7%	2%	6%	6%	5%
9%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	1%	1%	2%	0%	3%	3%	3%
10%	17%	12%	16%	13%	14%	13%	15%	16%	27%	15%	17%	21%	11%	25%	22%	14%
10,1% a 15%	6%	3%	3%	3%	5%	3%	6%	5%	7%	6%	5%	8%	2%	12%	9%	7%
Mais de 15%	9%	6%	5%	8%	4%	6%	6%	7%	12%	7%	6%	19%	6%	11%	11%	13%
Não sabe	16%	25%	20%	29%	15%	26%	15%	20%	13%	14%	12%	6%	31%	4%	8%	12%
MÉDIA	7.86	6.68	6.63	7.45	6.87	6.93	6.99	7.51	8.58	7.14	7.29	9.90	6.62	9.07	8.64	8.36

P: Pensando no seu atual empregador qual, se algum, dos seguintes serviços seu empregador (ou o administrador do plano de previdência) oferece?

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Site do empregador/ administrador do plano de previdência	12%	19%	4%	6%	12%	8%	13%	7%		21%	16%		6%		18%	12%
Extrato anual do plano de previdência	20%	46%	24%	14%	19%	14%	9%	17%		26%	25%		6%		21%	16%
Material educativo	13%	9%	19%	10%	11%	4%	13%	11%		20%	16%		7%		20%	14%
Ferramenta(s) on-line de simulação de aposentadoria	9%	14%	5%	6%	7%	10%	7%	6%		14%	11%		3%		20%	11%
Acesso digital para visualizar e gerenciar meu fundo de aposentadoria	11%	22%	7%	8%	6%	8%	6%	9%		18%	12%		6%		18%	15%
Encontros/ seminários em webcast sobre como economizar para a aposentadoria	7%	7%	4%	4%	5%	4%	6%	4%		9%	7%		8%		13%	13%
Blogs e/ou grupos da rede on-line da empresa	5%	3%	2%	4%	4%	3%	4%	3%		6%	5%		4%		10%	9%
Encontro presencial com consultor profissional	12%	12%	10%	13%	14%	11%	6%	8%		18%	17%		6%		15%	15%
Outro	3%	3%	5%	3%	1%	2%	2%	3%		2%	2%		1%		5%	4%
Nenhuma das acima	38%	17%	38%	32%	36%	44%	51%	47%		33%	39%		49%		36%	33%
Não sabe	19%	21%	21%	32%	23%	23%	14%	16%		15%	15%		25%		9%	14%

P: Olhando para o futuro, como você vê a sua transição para a aposentadoria?

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Parar de trabalhar imediatamente	32%	33%	37%	36%	29%	51%	52%	33%	38%	24%	24%	27%	21%	18%	24%	35%
Mudar a forma como trabalho (por exemplo, trabalhar em meio expediente ou sob contrato temporário), mas somente por um tempo	29%	33%	24%	33%	36%	20%	15%	28%	23%	33%	35%	33%	31%	35%	30%	20%
Mudarei a forma como trabalho (por exemplo, trabalhar em meio expediente ou sob contrato temporário) e continuarei a ter um trabalho remunerado	17%	10%	22%	12%	14%	8%	6%	18%	20%	19%	20%	24%	17%	23%	21%	18%
Continuarei a trabalhar como agora	10%	9%	7%	5%	9%	8%	13%	8%	6%	10%	10%	12%	6%	19%	16%	16%
Outro	2%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	0%	1%	6%	2%	3%	3%
Não sabe	10%	13%	8%	11%	10%	12%	12%	12%	11%	14%	9%	3%	19%	3%	5%	9%

P: Você diria que se aposentou totalmente mais cedo ou mais tarde do que havia planejado ou na idade que havia planejado?

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Me aposentei mais cedo do que havia planejado	45%	49%	66%	54%	58%	42%	54%	53%	50%	67%	58%	15%	39%	29%	40%	37%
Me aposentei na idade que havia planejado	44%	41%	29%	31%	28%	43%	37%	43%	43%	25%	32%	77%	47%	58%	46%	46%
Me aposentei mais tarde do que havia planejado	9%	9%	3%	12%	11%	15%	7%	4%	7%	5%	8%	8%	13%	12%	11%	16%
Não sei/não me lembro	2%	1%	2%	3%	3%		2%			3%	2%	2%	1%	1%	3%	1%

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Minha própria enfermidade	34%	22%	52%	56%	41%	36%	24%	21%	40%	46%	43%	31%	13%	10%	23%	16%
Desemprego/perda de emprego	25%	27%	32%	11%	34%	19%	31%	34%	20%	33%	17%	7%	18%	21%	25%	24%
Responsabilidades familiares, por exemplo se tornar cuidador de um membro da família	9%	6%	2%	2%	10%	2%	13%	11%	2%	9%	12%	31%	5%	17%	15%	19%
Recebi uma injeção de recursos (por exemplo, uma herança) que me possibilitou aposentar-me mais cedo	5%	6%	3%	2%	12%	5%	6%	2%		3%	5%	7%	5%	7%	5%	5%
Me dei conta de que havia economizado dinheiro suficiente para me aposentar, então parei de trabalhar	11%	20%	6%	9%	17%	7%	9%		2%	7%	14%	14%	23%	14%	10%	14%
Outra(s) razão(ões)	32%	31%	14%	30%	17%	36%	28%	47%	40%	25%	24%	38%	56%	45%	40%	43%
Não sei/não me lembro	1%				2%		2%		2%	1%				3%	3%	

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Fiz um intervalo na carreira/dei um tempo, o que significa que me aposentei mais tarde do que havia planejado	5%					20%						7%			9%	13%
Era incapaz de encontrar trabalho em tempo integral, então trabalhei em meio expediente/sob contrato temporário	5%					13%									18%	19%
Minha renda de aposentadoria era menor do que o esperado devido a declínios no mercado de ações, baixas taxas de juros/retorno, etc.	14%	33%		8%	9%	13%	43%	25%			13%	33%			27%	6%
Queria me manter ativo/manter meu cérebro alerta	45%	44%	33%	50%	73%	20%	71%	75%	43%	20%	38%	60%	31%	75%	55%	6%
Estava gostando do meu trabalho/carreira	50%	56%	33%	67%	64%	47%	29%	50%	57%	40%	50%	53%	69%	75%	36%	13%
Não tinha economizado o suficiente de forma constante	10%	11%			18%	7%	43%				50%	7%	8%	8%		6%
Estava preocupado com o fato de que os benefícios de seguridade social (Reino Unido – pensão do governo) fossem ser ou seriam menores do que o esperado	24%	11%	100%	17%	18%	27%	43%	25%			25%	27%	8%		45%	44%
Estava preocupado com o fato de que os benefícios do meu plano de aposentadoria (Reino Unido – pensão do empregador) fossem ser ou seriam menores do que o esperado	14%			17%	27%		29%		14%		25%	13%		8%	45%	13%
Ansiedade em geral sobre as necessidades de renda na aposentadoria e se minhas economias vão durar ou não	18%	11%	33%	25%	18%	33%	43%	25%			13%	13%		8%	18%	31%
Obrigações financeiras não planejadas, por exemplo, apoio a crianças ou outros familiares, divórcio, etc.	11%	11%	33%	8%	9%		14%	25%		20%	13%	7%			36%	19%
Outra(s) razão(ões)	16%	22%		17%	18%	13%			14%	40%	13%	13%	23%		36%	13%
Não sei/não me lembro	2%					7%			14%		13%					

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

	Total	Holanda	Alemanha	Suécia	Reino Unido	França	Espanha	Polônia	Hungria	EUA	Canadá	China	Japão	Índia	Brasil	Turquia
Trabalho mais adequado para trabalhadores de mais idade (por exemplo, menos estressante ou extenuante)	18%	13%	19%	14%	15%	11%	13%	11%	15%	15%	15%	36%	8%	32%	25%	19%
A opção de passar de tempo integral para meio expediente	23%	22%	31%	30%	26%	23%	16%	19%	24%	21%	27%	25%	17%	31%	18%	20%
Recapacitação ou retreinamento	12%	11%	10%	6%	7%	9%	8%	9%	7%	8%	8%	27%	8%	23%	16%	12%
Planos de aposentadoria flexíveis que permitem a você trabalhar além da idade usual de aposentadoria	17%	11%	8%	17%	18%	10%	5%	8%	11%	19%	21%	30%	16%	31%	21%	21%
Aconselhamento financeiro	13%	11%	7%	7%	14%	6%	8%	9%	4%	15%	14%	18%	4%	34%	24%	14%
Empregador forneceu plano de saúde na aposentadoria	16%	7%	4%	5%	7%	5%	7%	10%	7%	17%	15%	40%	10%	32%	24%	18%
Outro	2%	2%	2%	2%	1%	1%	2%	2%	1%	2%	1%	3%	1%	4%	3%	4%
Nenhuma das acima	30%	21%	31%	21%	29%	35%	47%	44%	38%	31%	33%	17%	41%	15%	33%	29%
Não sabe	18%	37%	22%	33%	25%	24%	16%	17%	21%	22%	17%	5%	22%	7%	9%	11%