



# A nova cara da aposentadoria

Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2014

**Relatório Brasil**

## **Brasil: um panorama do futuro. Uma porta aberta para novos negócios.**

A Aegon, um dos maiores grupos de previdência e seguros de vida do mundo e parceiro da Mongeral Aegon no Brasil, desenvolveu uma pesquisa para entender melhor como os brasileiros encaram a aposentadoria no país. A partir de um panorama que compreende as principais aspirações e expectativas que envolvem o tema, descobrimos o perfil investidor, ativo e aberto ao estímulo dos brasileiros, bem como as necessidades e desafios que se apresentam para que a previdência assumira papel mais atuante em suas vidas. Informações que pretendem nortear nosso trabalho e possibilitar novas oportunidades de negócio.





## ÍNDICE\*

<b>Introdução</b> .....	<b>6</b>
Principais conclusões.....	6
Recomendações.....	6
A pesquisa .....	7
<b>1. Panorama da aposentadoria no Brasil</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Aspirações e expectativas da aposentadoria</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Planejando para a aposentadoria</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Facilitando a poupança</b> .....	<b>12</b>
<b>5. Uma transição flexível para a aposentadoria</b> .....	<b>15</b>

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

# Introdução

## Principais conclusões

- Associações com a aposentadoria são positivas: brasileiros são mais propensos a associar a aposentadoria com termos positivos como “lazer” (47%) e “liberdade” (43%) do que com palavras negativas como “insegurança” (14%) e “pobreza” (8%).
- Melhorias são necessárias no planejamento da aposentadoria: aproximadamente metade dos trabalhadores (47%) diz ter um plano, mas somente 22% têm o plano por escrito. Mais de um quarto (27%) diz não ter um plano, menos do que os 40% relatados no resto do mundo.
- Inscrição automática é atraente para a maioria dos funcionários: 82% dos brasileiros consideram a inscrição automática no fundo de pensão da companhia e a contribuição de 6% de seus salários muito ou um tanto atraentes (a maior proporção de todos os países da pesquisa).
- Uma transição flexível para a aposentadoria será uma nova norma: apenas um em cada quatro funcionários (24%) acredita que vai parar de trabalhar completamente e entrar na aposentadoria. Porém atualmente apenas 18% dos trabalhadores têm a opção de passar do trabalho de tempo integral para o de tempo parcial mais tarde na vida.
- O Brasil é o segundo lugar em preparo para a aposentadoria: em seu primeiro ano participando da pesquisa, o Brasil pontua 6,8 de 10 no Índice de Preparo para a Aposentadoria e ocupa o segundo lugar no *ranking* mundial, atrás somente da Índia. Uma pontuação “média”, que indica que o típico brasileiro com acesso à internet está moderadamente preparado para a aposentadoria.

## Recomendações

- Fundos de pensão do local de trabalho devem ser mais atrativos: o regime de previdência no Brasil abrange três níveis, dividindo a responsabilidade da renda da aposentadoria entre o governo, empregadores e indivíduos. Ainda são poucos os empregadores que oferecem fundos de pensão grupais a seus funcionários, deixando de fora um importante pilar da renda na aposentadoria. Considerando as incertezas do Seguro Social, incluindo os altos índices de dívida pública, existe uma necessidade de os funcionários se protegerem através de suas participações em fundos de pensão de suas empresas. Empregadores precisam deter mais planos de pensão para seus funcionários e o governo deve encorajar esse ato através de intervenções políticas.
- Reforma da previdência pública é vital: o governo federal e alguns estados têm feito esforços para suportar os crescentes custos da previdência pública. O novo sistema tem como objetivo tornar o pagamento de benefícios mais viável através de diversas medidas. Tais medidas incluem não mais oferecer a novos participantes o antigo plano de Benefício Definido, que garantia até 100% do último salário, e limitar o valor da pensão ao do teto do Regime Geral de Previdência Social, passando a oferecer um plano complementar de Contribuição Definida para aqueles que ganham acima do teto (com *matching* de 100% pelas instituições patrocinadoras, até 8,5% do salário do novo participante). Contudo, muitos estados ainda não aderiram a essa iniciativa. Se os gastos com a previdência pública precisam voltar aos níveis sustentáveis, é necessário que todos os níveis do governo adotem compromissos realistas.

## A pesquisa

Os resultados utilizados neste relatório baseiam-se nas respostas de brasileiros de uma pesquisa *on-line* em 15 países, tendo sido entrevistados 16.000 adultos com idade acima de 18 anos. Trabalhos de campo foram realizados entre janeiro e fevereiro de 2014. O relatório de pesquisa dos 15 países, bem como relatórios de outros países, pesquisas e materiais de comunicação, pode ser encontrado em [www.aegon.com/en/home/research](http://www.aegon.com/en/home/research). O leque de temas abordados nesta pesquisa inclui atitudes em relação à preparação para a aposentadoria, que servem como base do Índice Anual de Preparo para Aposentadoria da Aegon, bem como o papel do governo e dos empregadores em fornecer benefícios de aposentadoria.

No Brasil, 900 trabalhadores e 100 aposentados foram entrevistados para fornecer um contraste entre as respostas dos atuais trabalhadores e daqueles que já estão totalmente aposentados. Todas as conclusões deste relatório são baseadas nos resultados da pesquisa no Brasil, a menos que indicado de outra forma. A pesquisa não inclui a opinião dos autônomos, estudantes, donas de casa, e aqueles que não estão atualmente empregados ou estejam incapacitados de trabalhar, já que cada um desses grupos enfrenta dificuldades específicas no planejamento da aposentadoria e precisa de intervenções públicas específicas. Em vez disso, o objetivo desta pesquisa é fornecer uma perspectiva mais ampla baseada na população trabalhadora tradicional e na população de aposentados.

## 1. Panorama da aposentadoria no Brasil

Esta pesquisa revela que brasileiros estão confiantes na aposentadoria e que muitos terão um pacote de benefícios invejáveis para qualquer país ocidental. Enquanto essa posição reflete o dinamismo comum de países emergentes, não existe dúvida de que também está conectado com o abrangente sistema de seguridade social do Brasil (INSS).

Existem, contudo, turbulências na generosidade dos benefícios publicamente fornecidos. Primeiro, por causa do forte papel do INSS, muitos não sentiram a necessidade de poupar por fora do sistema público, consequentemente desestimulando a previdência individual e das empresas. Em segundo lugar, o déficit público e o envelhecimento da população vão, em breve, tornar o *status quo* financeiramente inviável. O Brasil já gasta uma quantia desproporcional em pensões, e os cofres públicos vão lutar para manter o ritmo, enquanto o país envelhece rapidamente nas próximas décadas.

Assunto antes considerado tabu, uma reforma previdenciária logo tomará lugar principal na política brasileira. O próximo governo a tomar posse em janeiro de 2015 vai enfrentar o desafio do reequilíbrio fiscal após anos de lento crescimento e déficits. O imenso e previsível custo dos benefícios previdenciários é um alvo certo quando cortes forem feitos. Se os brasileiros querem manter a qualidade de seus regimes de previdência, as poupanças de longo prazo através de planos previdenciários individuais e patrocinados pelos empregadores devem ser encorajadas.

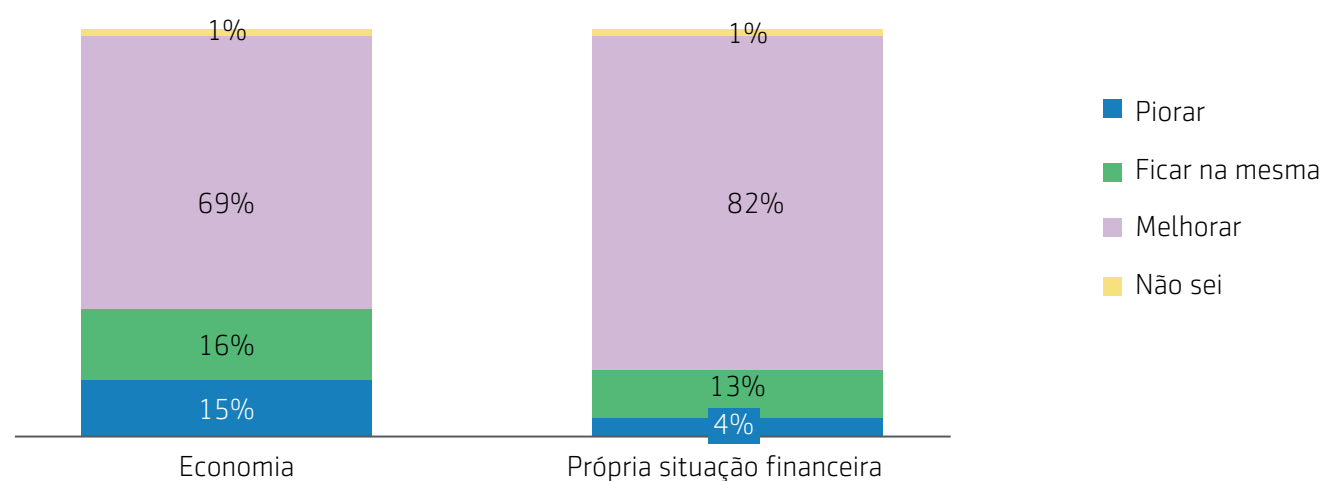
## 2. Aspirações e expectativas da aposentadoria

Entrevistados no Brasil têm, de longe, as expectativas mais positivas para a economia e para a sua própria situação financeira ao longo dos próximos 12 meses. Mais de dois terços (69%) esperam que a economia melhore, muito além dos 28% relatados globalmente. Outros 82% de brasileiros esperam que a sua própria situação financeira melhore, comparado com 31% globais. Porém esse clima positivo não é estendido à forma como os brasileiros veem as futuras gerações de aposentados. Somente um terço (32%) acredita que as gerações futuras de aposentados estarão numa situação melhor do que os aposentados atualmente, com quase o mesmo número (29%) acreditando que eles terão uma situação pior.

### Gráfico 1: Expectativas para a economia e para a situação financeira dos próprios entrevistados são muito positivas.

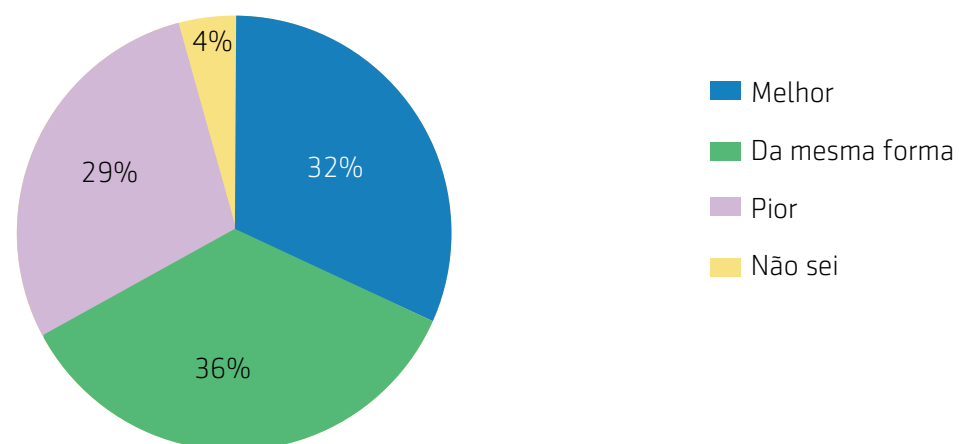
Q. Pensando nos próximos 12 meses, você acredita que a economia no Brasil vai...? (Base: Todos os entrevistados (n=1000))

Q. E pensando nos próximos 12 meses, você acredita que sua própria situação financeira vai...? (Base: todos os entrevistados (n=1.000))



### Gráfico 2: Acredita-se que as gerações futuras de aposentados não tenham uma situação melhor.

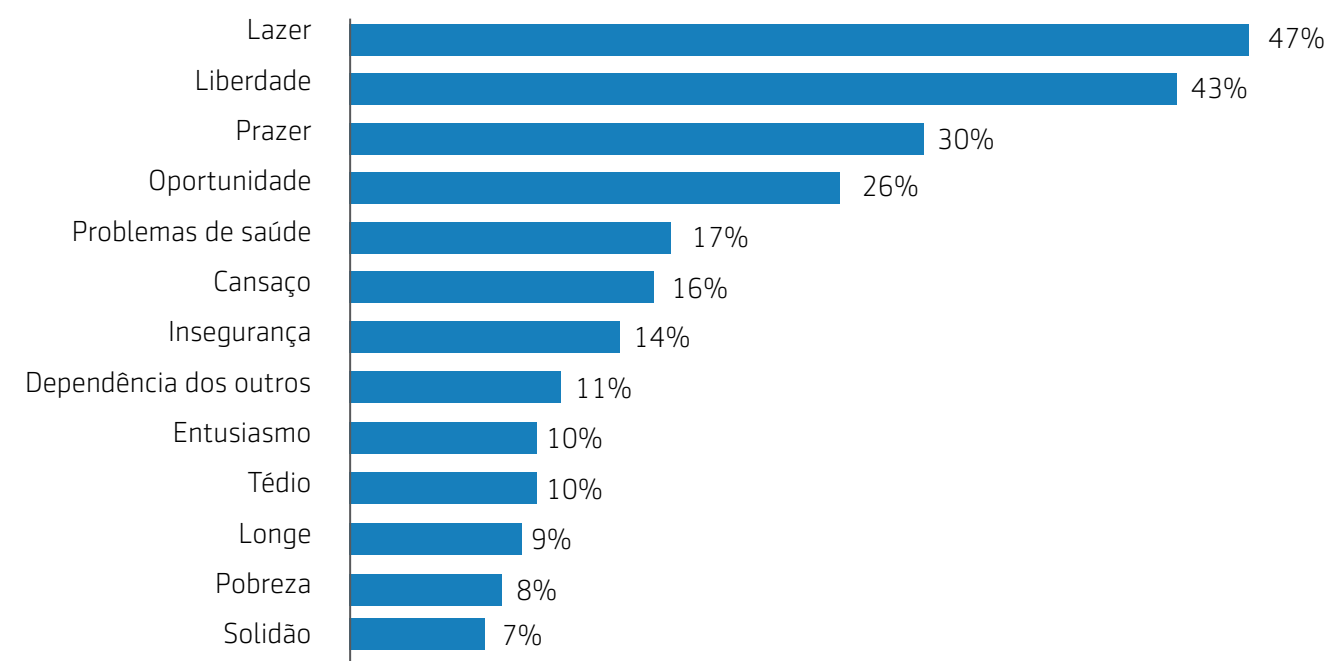
Q. Você acredita que a futura geração de aposentados estará melhor ou pior do que os aposentados de hoje? (Base: todos os entrevistados, n=1.000)



O clima relativamente positivo é refletido nas atitudes que os brasileiros têm em relação à aposentadoria. Quando questionados sobre quais palavras eles mais associam à aposentadoria (de uma lista), as mais comuns foram “lazer” (47%) e “liberdade” (43%). Entretanto, para 17% a aposentadoria é associada a problemas de saúde; para 16%, a cansaço; e para 11%, à insegurança. Aproximadamente três quartos (73%) desejam viajar na aposentadoria, enquanto 63% esperam passar mais tempo com a família e os amigos. Mais da metade (51%) aguarda por novos hobbies, embora para um sexto (16%) exista o desejo de continuar trabalhando na mesma área. Acima de tudo, 34% dos funcionários estão confiantes em que poderão se aposentar com um estilo de vida que consideram confortável (aproximadamente o dobro da média global, de 19%), embora 31% não estejam muito confiantes ou sem confiança alguma. Esses números não têm apoio dos aposentados brasileiros, dos quais 60% não estão confiantes em que conseguirão manter seu conforto durante toda a aposentadoria. Isso pode ser associado ao fato de que a renda da aposentadoria se aproxima do salário mínimo ao passar dos anos. O salário mínimo aumenta mais do que o ajuste de inflação, consideravelmente diminuindo o poder de compra dos aposentados. Na verdade, somente 14% dos brasileiros aposentados estão extremamente ou muito confiantes em um conforto contínuo, número abaixo da média global de 21%.

### Gráfico 3: Associações à aposentadoria no Brasil geralmente são mais positivas do que negativas.

Q. Qual, se alguma, das palavras abaixo você mais associa com a aposentadoria? (Base: todos os entrevistados, n=1.000)





### 3. Planejando para a aposentadoria

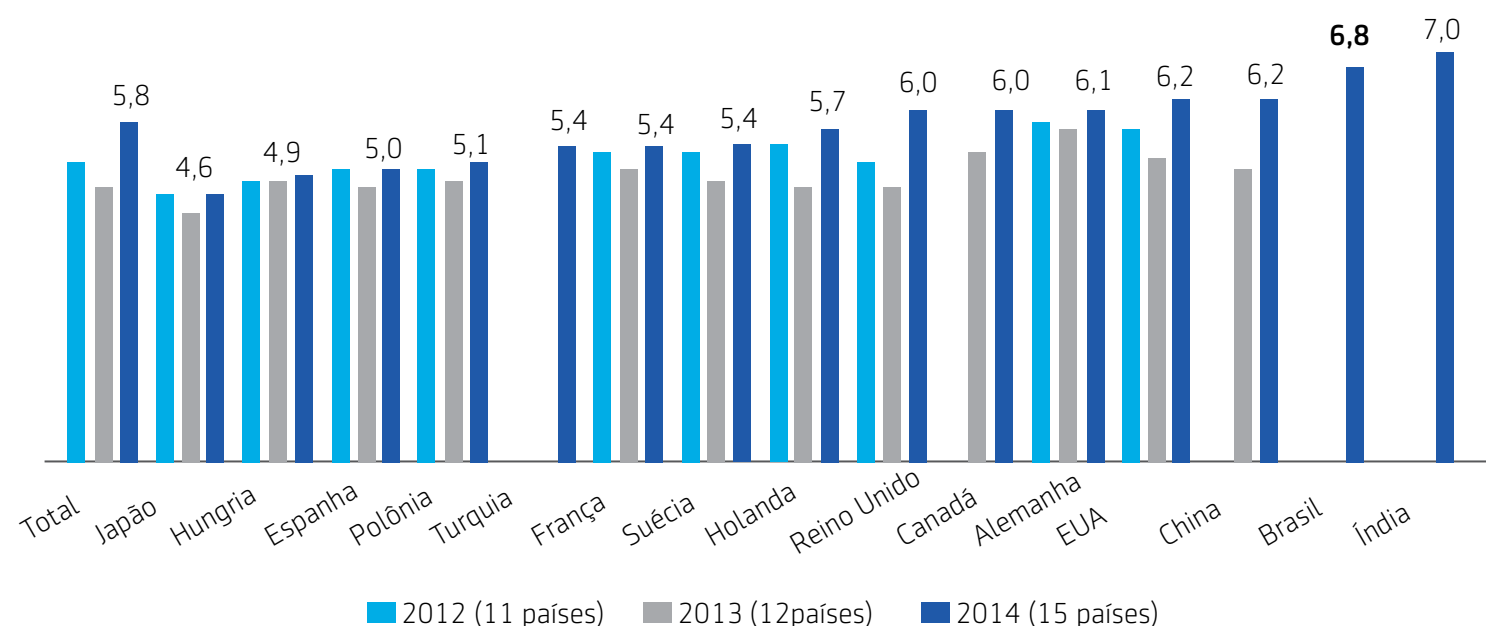
Para melhor avaliar o quão bem os funcionários veem seus níveis de preparo para a aposentadoria, nós desenvolvemos o Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (“Aegon Retirement Readiness Index – ARRI”).

O ARRI incorpora três questões amplamente atitudinais e três questões amplamente comportamentais, cobrindo responsabilidades pessoais, consciência financeira, aptidão/entendimento financeiro, planejamento de aposentadoria, preparo financeiro e substituição de renda. Assim como essas questões, uma questão variável dependente foi perguntada acerca da poupança, para a qual cinco amplos tipos de poupadores foram identificados: habitual, ocasional, antigo, aspirante e não poupadores.

Para criar o índice, as seis respostas atitudinais e comportamentais são correlacionadas com a variável dependente para obter uma medida de influência (conhecido como valor R). As pontuações significativas das seis questões são computadas e cada pontuação significativa é multiplicada pelo seu valor “R”. Os resultados são somados e então divididos pela soma de todas as correlações para chegar à pontuação ARRI. Nós podemos classificar o preparo financeiro dos empregadores para a aposentadoria numa escala de zero a dez. Uma pontuação baixa é qualquer número abaixo de 6; uma pontuação média é entre 6 e 7,99; e uma pontuação alta é 8 ou qualquer número acima de 8. Houve uma melhoria universal no índice de pontuação de ano por ano, contudo a pontuação de preparo para a aposentadoria permanece baixa.

A pontuação do Brasil – de 6,80 – é a segunda maior de todos os 15 países da pesquisa (atrás somente de outro país novo na pesquisa, Índia), apesar de isso significar que um “típico” brasileiro com acesso à internet tem somente um nível “médio” de preparo para a aposentadoria.

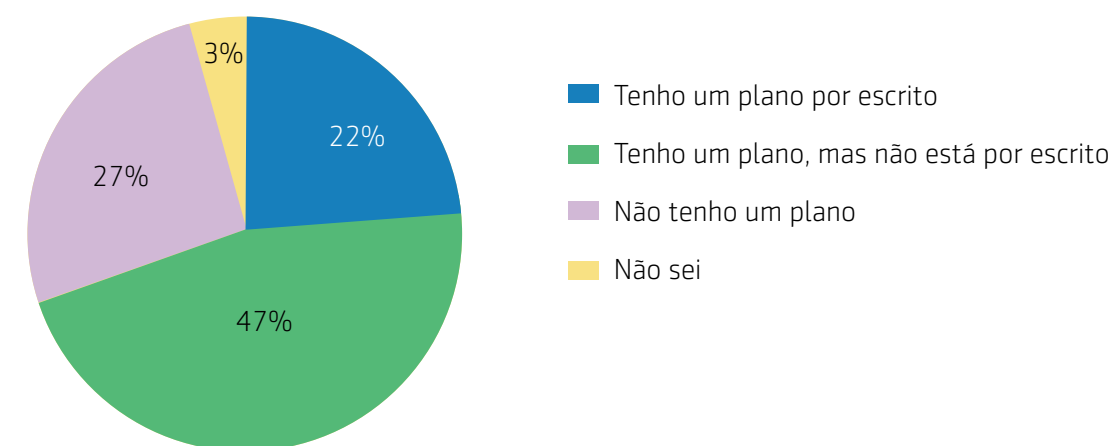
**Gráfico 4: Brasil ocupa o segundo lugar em preparo para a aposentadoria em 2014.**



A pontuação relativamente alta do Brasil não está ligada a nenhuma questão específica. Em todas as seis avaliações, a pontuação média brasileira está acima da média. Quando perguntados quão longe eles estão de atingir a renda anual esperada necessária para a aposentadoria, os brasileiros acreditam que alcançarão uma média de 77% da renda necessária, uma proporção maior do que qualquer outro país da pesquisa. Apesar do quadro relativamente positivo no Brasil, somente 22% dos trabalhadores dizem ter um plano de aposentadoria por escrito, embora deva ser mencionado que esse número é maior do que nos outros países. Aproximadamente metade (47%) diz ter um plano, mas não um que esteja por escrito. Mais de um quarto (27%) diz não ter plano algum, menor do que os 40% relatados globalmente. Um pouco menos da metade (48%) diz ter um ‘plano B’ caso se encontrem impossibilitados de continuar trabalhando antes da idade planejada para a aposentadoria.

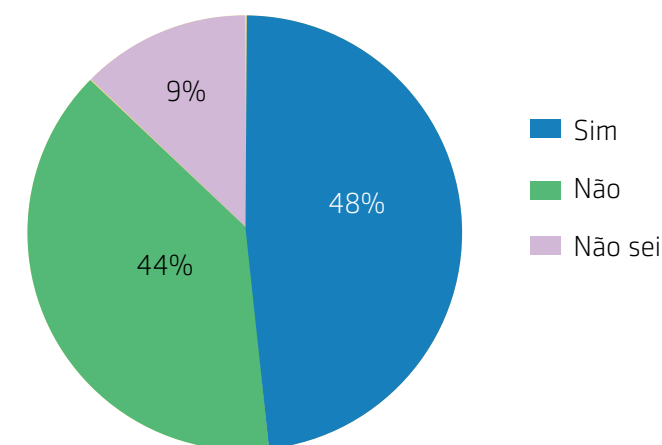
**Gráfico 5: maior parte do planejamento da aposentadoria não está escrito.**

Q: Qual das opções abaixo melhor reflete seu planejamento estratégico para a aposentadoria? (Base: Não aposentados completamente, n=900)



**Gráfico 6: metade dos trabalhadores brasileiros diz ter um ‘plano B’ caso eles se encontrem impossibilitados de continuar trabalhando antes da idade planejada para a aposentadoria**

Q: se você não conseguir continuar trabalhando antes da sua idade planejada para a aposentadoria, você tem um ‘plano B’ de renda? (Base: Não aposentados completamente, n=900).

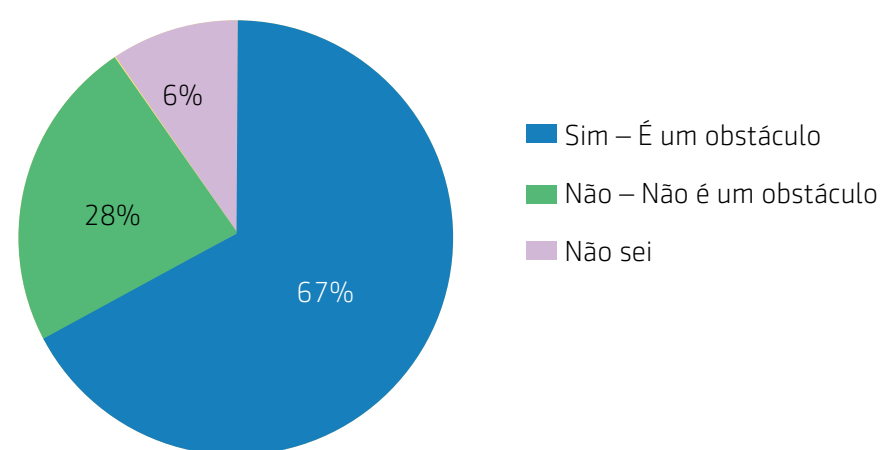


## 4. Facilitando a poupança

A maioria dos funcionários brasileiros (67%) diz que a falta de dinheiro para investir é um obstáculo para poupar para a aposentadoria, com apenas um quarto (28%) dizendo que não é a sua situação. Alinhado com a maioria das respostas de outros países, um aumento de salário incentivaria uma grande parte (46%) a poupar para a aposentadoria. Outra consideração importante é ter um ambiente econômico mais certo, mencionado por 39% dos trabalhadores.

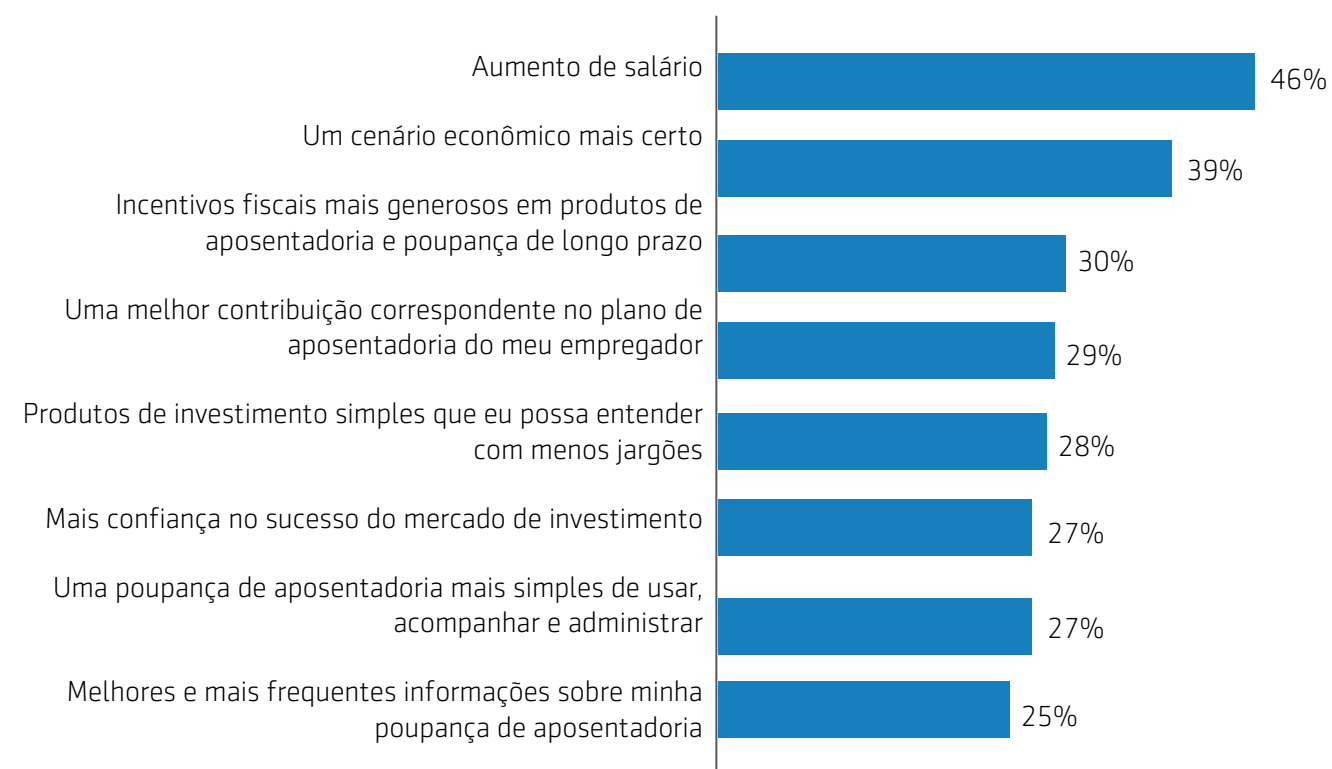
**Gráfico 7: A falta de dinheiro é um obstáculo para poupar.**

Q. Pensando na sua situação atual, você diria que a falta de dinheiro para investir é um obstáculo para você poupar para a aposentadoria? (Base: não aposentados completamente, n=900)



**Gráfico 8: Um aumento de salário incentivaria aproximadamente metade dos trabalhadores brasileiros a poupar para a aposentadoria.**

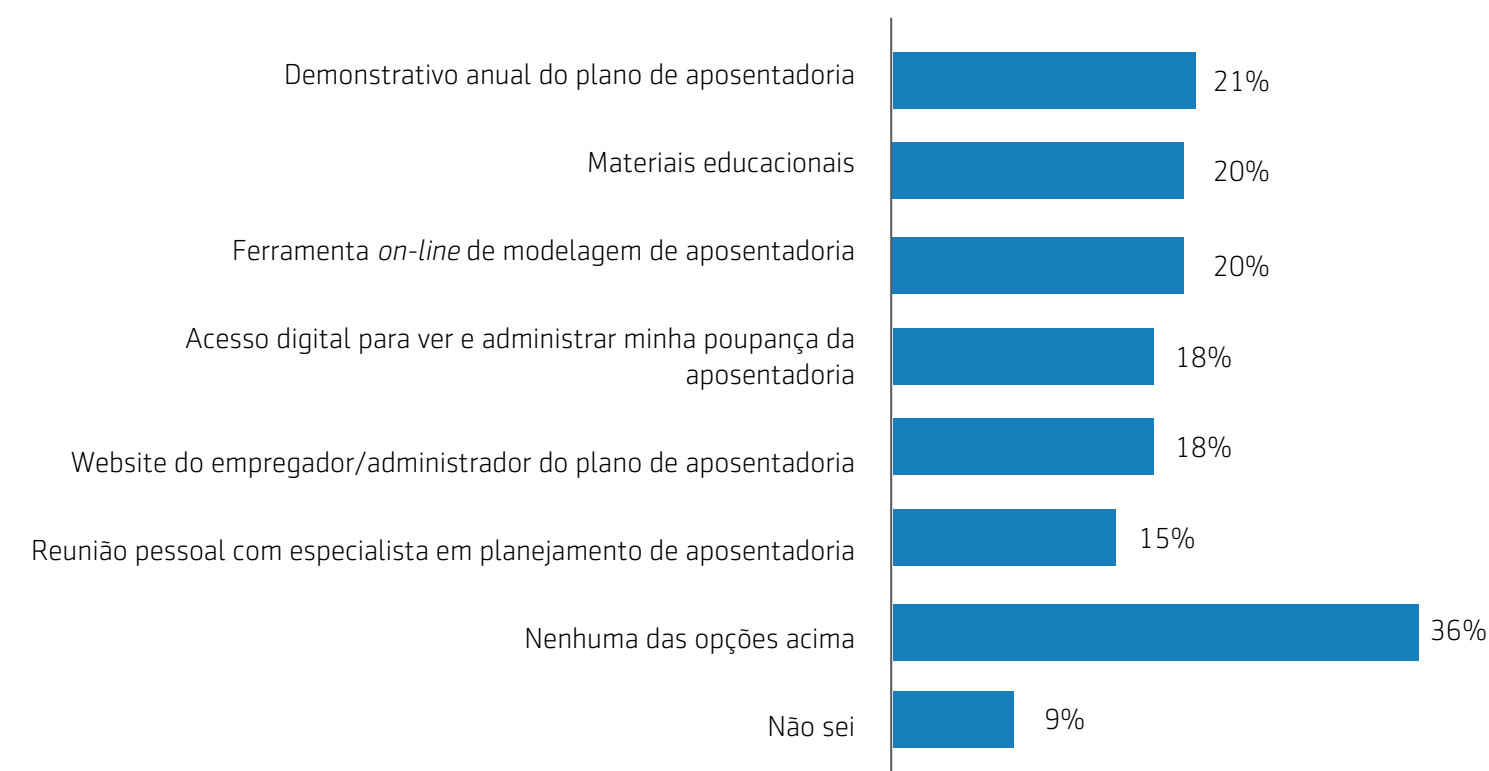
Q. Qual, se alguma, das opções o incentivaria a poupar para a aposentadoria? (Base: não aposentados completamente, n=900)



Incentivar trabalhadores a poupar para a aposentadoria vai envolver a ajuda do governo e empregadores. Contudo, a maioria dos funcionários no Brasil acredita que seus atuais empregadores podem fazer mais em termos de prover serviços relacionados à aposentadoria. Mais de um terço (36%) diz que seus empregadores não fornecem nenhum tipo de serviço de aposentadoria (de uma lista com nove opções), com 9% sem nenhum conhecimento de tais serviços. Somente um quinto (21%) diz que seu empregador oferece um demonstrativo de um plano anual de aposentadoria, com números similares, oferecendo materiais educacionais ou ferramentas *on-line* de modelagem de aposentadoria. Onde serviços individuais são oferecidos, tipicamente três quartos ou mais acham extremamente ou muito úteis.

**Gráfico 9: Mais de um terço dos trabalhadores brasileiros diz que seu atual empregador não oferece serviços de planejamento para a aposentadoria.**

Q. Pensando no seu empregador atual, qual, se alguma, das opções o seu empregador (ou seu administrador de plano de aposentadoria) oferece...? (Base: não aposentados completamente, n=900)



Funcionários foram perguntados, caso eles estivessem automaticamente inscritos no fundo de pensão da empresa, sobre qual porcentagem de seus salários seria uma quantia razoável para, primeiro, eles contribuírem; e, segundo, para seus empregadores contribuírem. A porcentagem média considerada razoável para os funcionários contribuírem foi de 7,36%, um pouco maior do que a média global de 6,45%. A porcentagem média considerada razoável para os empregadores contribuírem foi de 8,64% (global 7,86%).

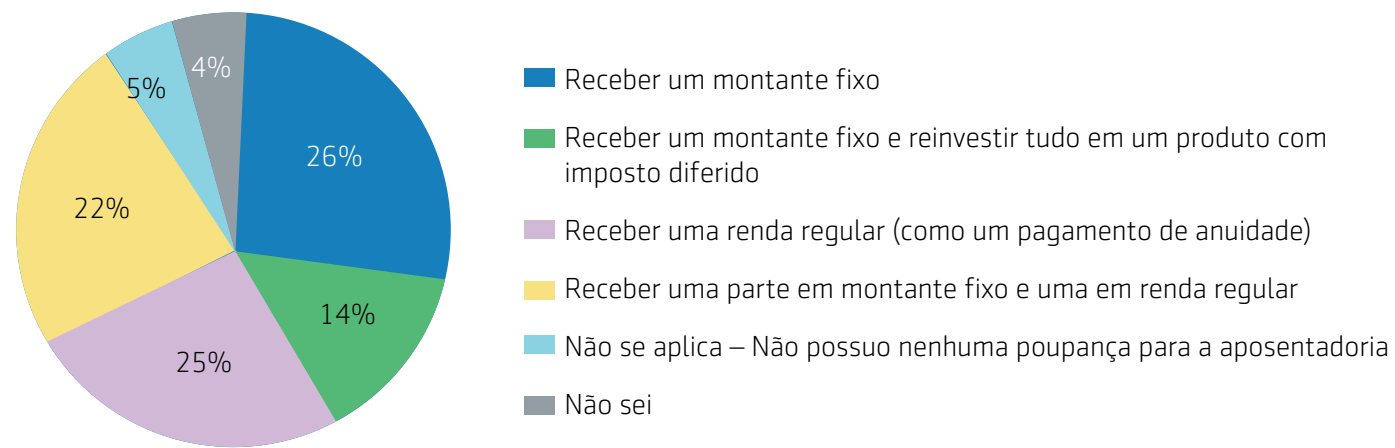
O apoio para a inscrição automática foi evidenciado quando os funcionários foram questionados sobre o atrativo da inscrição automática, caso os funcionários tivessem de contribuir com 6% de seus salários. Em geral, 82% dos brasileiros acham essa proposta muito atraente ou um tanto atrativa (a maior proporção de todos os países entrevistados).

Com um apetite para poupar claramente estabelecido, devemos notar que, ao entrar na aposentadoria, a maioria dos funcionários usaria sua poupança de forma responsável. Somente um quarto (26%) preferiria receber um montante fixo que (provavelmente) não seria reinvestido. Enquanto somente 14% receberiam um montante fixo e reinvestiriam a tudo num produto com impostos diferidos. Aproximadamente metade (47%) optaria por uma renda normal, como um pagamento de anuidade (25%), ou uma parte em montante fixo e outra em pagamento regulares (22%).

**Gráfico 10: Metade dos funcionários brasileiros gostaria de receber ao menos uma renda regular de sua poupança da aposentadoria.**

Q. Como você vai preferir receber sua quantia de poupança para a aposentadoria quando se aposentar totalmente de trabalho remunerado?

(Base: não aposentados completamente, n=900).



Os benefícios de aposentadoria por idade proporcionados pela Seguridade Social no Brasil ganharam notoriedade por serem dos mais generosos do mundo. Um indivíduo contribui entre 8% e 11% de seu salário, de acordo com sua faixa de ganhos (e pode chegar a até 20% para autônomos). Para os aposentados que se encontram abaixo do teto atual de R\$ 4.390,00, o benefício pago é a média de 80% de seus maiores salários até a data da aposentadoria multiplicada por um coeficiente atuarial. Hoje, um típico brasileiro se aposenta com 54 anos e adquire uma pensão de 70% de seu último salário<sup>1</sup>; uma oportunidade que muitos no mundo achariam invejável.

O resultado é que os gastos com previdência no Brasil lembram os de uma economia muito mais velha. Gastos públicos com previdência custam 11,3% do PIB do Brasil, uma conta similar à da Grécia (11,9%)<sup>2</sup>.

Entretanto, esses fundos estão sendo gastos com uma porção muito menor da população. Na Grécia, existem 29 idosos para cada 100 pessoas em idade ativa, enquanto no Brasil existem somente 11<sup>3</sup>. Além disso, muitos no Brasil não sentem a necessidade de poupar por fora do sistema público, devido a esse elaborado sistema de seguridade social. O alto custo das contribuições significa que os empregadores encontram dificuldade em implementar um plano de aposentadoria para seus funcionários. Contribuições para o INSS somente já somam entre 20% e 23% da folha de pagamento de um funcionário, dependendo do setor, e 12% dos lucros<sup>4</sup>. Planos de previdência individuais e empresariais são consequentemente desestimulados (*crowded out*) do mercado, resultando em baixos níveis de cobertura.

Isso não é incomum em países que possuam um esquema muito desenvolvido no primeiro pilar, contudo faz com que o governo tenha a responsabilidade de garantir a solidez financeira do sistema previdenciário público. Infelizmente existem muitos sinais de que a generosidade do sistema previdenciário do Brasil não será estendida às futuras gerações de aposentados. O tamanho da população idosa no Brasil deve dobrar de 11% para 22% em 2025<sup>5</sup>. Não obstante, isso tem sido combinado com mudanças no estilo de vida que enfraquecem ainda mais a capacidade da sociedade de custear aposentadorias eficientes. Primeiramente, a extensão da vida de trabalho diminuiu desde o meio do século 20: aumentos no período educacional atrasam a entrada na força de trabalho, enquanto brasileiros estão se aposentando mais cedo.

1 The Economist. Land of the setting sun, Sept. 28th 2013. [Online] último acesso 07/05/14 <http://www.economist.com/news/special-report/21586682-brazil-country-future-spends-far-too-much-its-past-land-setting-sun>

2 ibid

3 ibid

4 Swiss Life. Brazil Employee Benefits Reference Manual, 2013.[Online] ultimo acesso 07/05/14 [https://www.swisslife.com/content/dam/id\\_corporateclients/downloads/ebrm/Brazil.pdf](https://www.swisslife.com/content/dam/id_corporateclients/downloads/ebrm/Brazil.pdf)

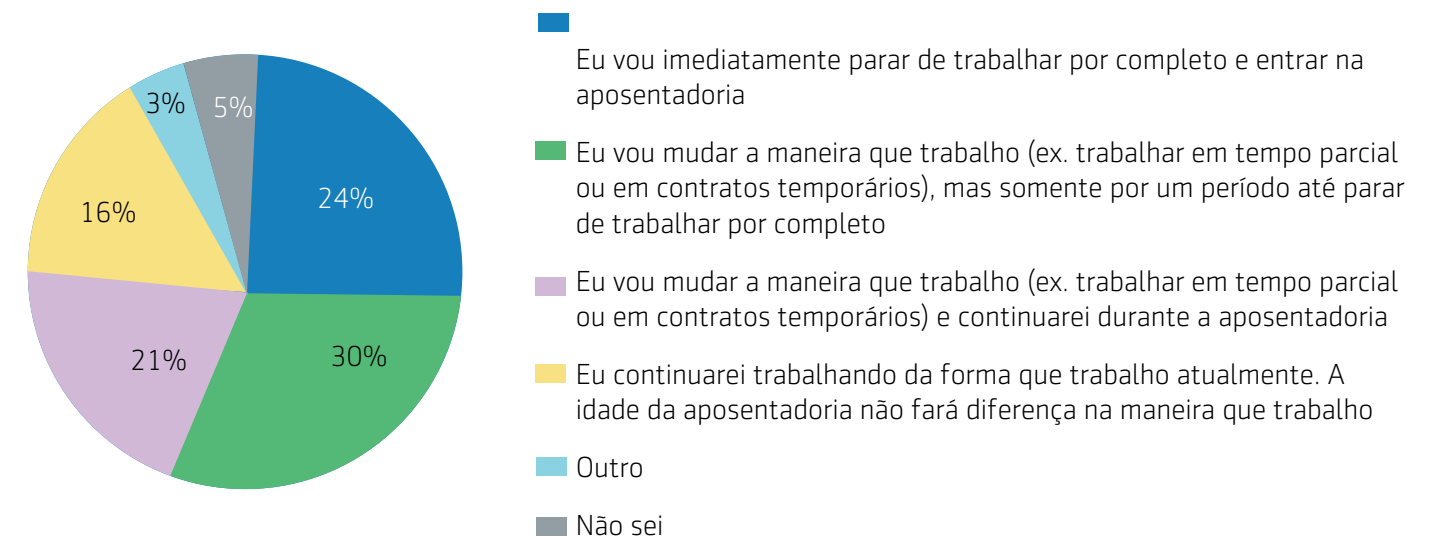
5 Economist Intelligence Unit. Brazil. Preventative Care and Healthy Ageing a Global Perspective. [Online] último acesso 07/05/14 <http://digitalresearch.eiu.com/healthyageing/country-profiles>

## 5. Uma transição flexível para a aposentadoria

A visão tradicional de uma aposentadoria “à beira do penhasco”, na qual trabalhadores alcançam certa idade e interrompem o trabalho remunerado completamente, não é mais esperada no Brasil. Somente um quarto dos trabalhadores (24%) acredita que vai parar de trabalhar completamente e entrar na aposentadoria. No Brasil, metade (51%) espera algum tipo de transição, mudando a forma como trabalha (e.x. trabalhando em tempo parcial ou contratos temporários) antes de abandonar o trabalho remunerado (30% preveem isso), ou mudando o trabalho e continuando de alguma forma durante a aposentadoria (21%). Um sexto (16%) acredita que continuará trabalhando como trabalha hoje.

**Gráfico 11: A maioria dos trabalhadores brasileiros não espera parar de trabalhar imediatamente e entrar na aposentadoria.**

Q. Num futuro próximo, como você prevê sua transição para a aposentadoria? (Base: não completamente/semiaposentados, n=867)



Para muitos trabalhadores, à medida que envelhecem, trabalhar com os mesmos níveis de energia ou na mesma posição pode não ser uma opção. Empregadores cada vez mais precisam ajudar seus funcionários na modificação de função e responsabilidade, onde apropriado. Um exemplo é o dos trabalhadores cujo trabalho requer considerável esforço físico. O indício global é que os empregadores não fornecem a seus funcionários opções suficientes para trabalharem em idade avançada. Esse também é o caso no Brasil, apesar de ser um pouco menor. Por exemplo, somente um quarto (25%) dos trabalhadores brasileiros diz que seu empregador oferece trabalho mais adequado a trabalhadores mais velhos (e.x. menos estressante ou trabalho que exija menos fisicamente), e a 18% é oferecida a opção de mudar de trabalho em tempo integral para trabalho em tempo parcial. A um quarto (24%) é oferecido conselhos financeiros, e, ao mesmo número, é oferecido plano de saúde através do empregador durante a aposentadoria.



Apenas dois quintos (41%) de brasileiros acreditam que seus empregadores fornecem a eles informação e suporte suficiente para ajudar com o planejamento da aposentadoria. Metade (49%) acredita que essa não seja sua situação. De forma encorajadora, entretanto, 20% acreditam que mais está sendo feito agora comparado com três anos atrás, com somente 11% dizendo que de fato o oposto é verdade. Todavia, 39% acreditam que não houve nenhuma diferença na prestação de suporte e informação.

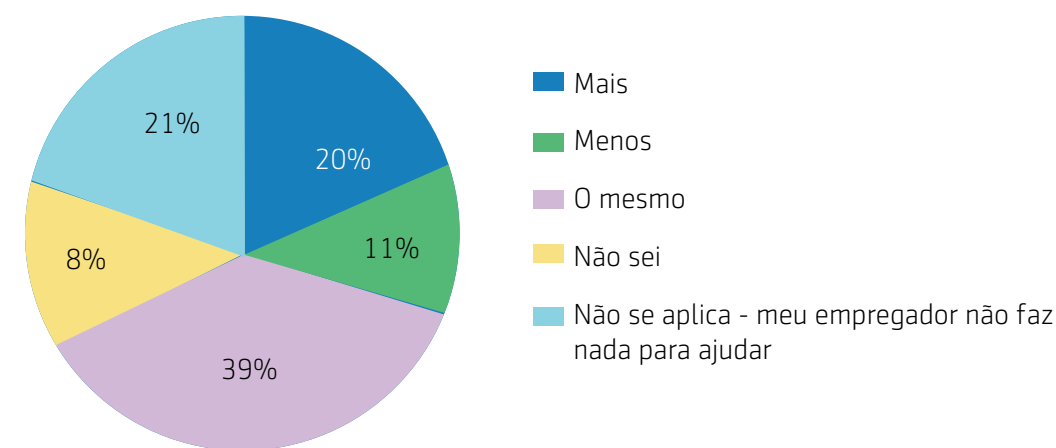
**Gráfico 12: Serviços de transição para a aposentadoria são relativamente mais comuns no Brasil do que em outros países.**

Q. Qual, se alguma, das opções de serviço seu empregador oferece aos seus funcionários na transição para a aposentadoria? (Base: não aposentados completamente, n=900)



**Gráfico 13: Existe algum indício de que os empregadores estão fazendo mais para ajudar os funcionários a entrar na aposentadoria.**

Q. Em geral, comparado com três anos atrás, o seu empregador faz mais, menos, o mesmo para ajudar seus funcionários a planejar para a aposentadoria? (Base: Não aposentados completamente, n=900).



**Retratção**

Este relatório contém somente informações gerais e não constitui uma solicitação ou oferta. Nenhum direito deve ser derivado deste relatório. A Aegon, seus parceiros ou qualquer um de seus afiliados ou funcionários não garantem, certificam ou representam a precisão ou plenitude da informação contida neste relatório.

**Relações com a Mídia**

Telefone: +31 70 344 8956  
gcc@aegon.com

**Relações com a Mídia no Brasil**

Mongeral Aegon  
Cecília Seabra  
Telefone: +55 21 3722-2685  
cseabra@mongeralaegon.com.br



