



Center for  
Longevity and  
Retirement



Relatório Brasil

## O Novo Pacto Social: um modelo para a aposentadoria no século 21

Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria 2018

# Índice

<b>Introdução</b>	<b>3</b>
<b>Principais Conclusões</b>	<b>4</b>
<b>A Pesquisa de 2018</b>	
<b>Parte 1:</b> Megatendências e evidências de um Pacto Social em ruínas	5
<b>Parte 2:</b> Melhorar a segurança individual na aposentadoria - o papel da educação financeira e da inscrição automática	10
<b>Parte 3:</b> Potenciais problemas de saúde aparecem como preocupações da aposentadoria	14
<b>Parte 4:</b> Viver e envelhecer com boa saúde e dignidade	17
<b>Parte 5:</b> Moldando o novo Pacto Social	19
<b>Anexos</b>	<b>20</b>

**Nota:** As porcentagens são apresentadas sem casas decimais. Arredondar as porcentagens para o número mais próximo pode resultar na soma de porcentagens de alguns gráficos para um pouco mais ou menos do que 100%.

# Introdução

O Aegon Center for *Longevity and Retirement* tem o prazer de apresentar os resultados de sua 7ª anual Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria, **O Novo Pacto Social: um modelo para a aposentadoria no século 21**. Esta pesquisa é resultado da colaboração com as organizações sem fins lucrativos *Transamerica Center for Retirement Studies* (com sede nos EUA) e **Instituto de Longevidade Mongeral Aegon** (com sede no Brasil). Este relatório, embora específico para o Brasil, baseia-se em pesquisas realizadas em 15 países, abrangendo a Europa, as Américas, a Ásia e a Austrália.

Mudanças ocorridas no Brasil e no mundo estão gerando novas pressões sobre os contratos sociais existentes, forjados no último século. Isso está forçando todos nós a olhar de maneira diferente para nossos planos de alcançar boa saúde e prosperidade financeira mais tarde na vida.

A ideia de um “pacto social” tem sido fundamental na maneira como as pessoas no Brasil planejam e se preparam para a aposentadoria. Este pacto foi realizado entre governos, empregadores e trabalhadores individuais, estabelecendo suas respectivas responsabilidades. Por muitas décadas, o Brasil tem operado um sistema duradouro de benefícios e direitos que ajudou milhões de pessoas no país a obter uma aposentadoria segura e satisfatória.

A primeira iniciativa oficial em relação aos planos de previdência no país ocorreu em 1835, com a criação da empresa mútua Montepio Geral dos Servidores do Estado, que se tornou a **Mongeral Aegon Seguros e Previdência**. Quando o sistema de aposentadorias do Brasil foi unificado na década de 1960, a expectativa de vida era de pouco mais de 54 anos para a maioria dos trabalhadores. A expectativa de vida melhorou dramaticamente ao longo do tempo e, agora, está em torno de 75,5 no Brasil<sup>1</sup>. O Sistema de Previdência Social brasileiro permite que as pessoas se tornem elegíveis para receber benefícios baseados em anos de contribuição (35 anos para homens e 30 anos para mulheres, sem idade mínima) ou ao atingir uma determinada idade com um mínimo de 180 meses de contribuição (65 anos para homens e 60 anos para mulheres). Apesar das reformas realizadas nas últimas décadas, o sistema no Brasil vem sofrendo crescente pressão financeira. Como os dados ao longo deste relatório ilustram, chegou a hora de estabelecer um novo pacto social.

Este relatório se baseia nas respostas de 1.000 pessoas no Brasil, incluindo 900 trabalhadores e 100 aposentados. Ele investiga as tensões e pressões impostas ao sistema de aposentadoria brasileiro e os papéis que o governo e os empregadores devem desempenhar. O relatório avalia o preparo para a aposentadoria dos próprios trabalhadores e investiga as melhorias que podem ser feitas para ajudá-los a alcançar aquilo que aspiram para sua aposentadoria. Ele investiga a crescente importância da saúde nas realidades do planejamento financeiro e, pela primeira vez, o relatório examina a questão do envelhecimento com dignidade. Com cada vez mais pessoas no Brasil chegando aos 80, 90 e 100 anos, as questões sobre envelhecimento saudável e segurança financeira estão se tornando – consequentemente – mais pertinentes.

<sup>1</sup> Banco Mundial, [Esperança de vida ao nascer, total \(anos\) - Brasil](#), 2018

# Principais conclusões:

- **O Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria (ARRI) mede como os trabalhadores preparados em todo o mundo se sentem em relação à aposentadoria. Com uma pontuação de 6,6, comparado a 6,4 em 2017, o Brasil ocupa o terceiro lugar no Índice de Preparo para a Aposentadoria da Aegon de 2018.** A Índia (7,3) lidera, com a China (6,7) subindo para o segundo lugar e o Brasil ultrapassando os EUA este ano - destacando a positividade dos mercados emergentes.
- **As pessoas no Brasil são muito mais propensas a citar reduções nos benefícios do governo como uma megatendência que pode impactar seus planos de aposentadoria (54%, comparado a 38% globalmente).** As pessoas no Brasil também são muito mais propensas a citar mudanças nos mercados de trabalho como outra megatendência de impacto em seus planos (32%, comparado a 21% globalmente). Ambas as megatendências estiveram no topo da agenda política no Brasil ao longo do ano passado, particularmente em termos de reformas que geram acirrados debates.
- **Mais da metade (52%) das pessoas no Brasil esperam que os futuros aposentados estejam em situação pior do que os atuais aposentados,** ligeiramente mais do que a média global. Apenas 17% das pessoas no Brasil acham que os futuros aposentados estarão melhores do que os aposentados atualmente.
- **As pessoas no Brasil esperam que 48% de sua renda de aposentadoria venha do governo.** Espera-se que menos de um quarto (23%) venha de seus empregadores, enquanto 29% devem vir de suas próprias economias e investimentos.
- **Mais de um quarto (26%) das pessoas no Brasil acham que a melhor solução do governo para consertar o déficit previdenciário é reduzir o custo total da previdência social, ao reduzir o valor dos pagamentos, em vez de aumentar os impostos. A mesma proporção (26%) de pessoas no Brasil apoia uma abordagem equilibrada, com algumas reduções nos pagamentos individuais e alguns aumentos nos impostos.** No entanto, significativos 14% sentem que o governo não deve fazer nada, pois o sistema de hoje será sustentável - colocando-se diretamente contrários às previsões do Banco Mundial e da OCDE sobre sua inviabilidade dentro de uma década.
- **Quase dois em cada cinco (39%) trabalhadores no Brasil têm o hábito de economizar para a aposentadoria.** Quase um quarto (24%) economiza ocasionalmente, e apenas 4% dos trabalhadores no Brasil não estão poupando para a aposentadoria e não têm intenção de fazê-lo.
- **Três em cada dez (30%) pessoas no Brasil foram capazes de responder corretamente a todas “As Três Grandes” perguntas sobre Educação Financeira, de autoria de Annamaria Lusardi e Olivia Mitchell<sup>2</sup>.** As pessoas no Brasil tiveram um desempenho melhor na pergunta sobre juros compostos (79%) e na pergunta sobre diversificação de risco (47%), mas se saíram um pouco pior na pergunta sobre inflação (61%) em comparação com a média global. Os trabalhadores no Brasil que eram mais educados financeiramente e conseguiram responder corretamente a todas as “Três Grandes” perguntas sobre Educação Financeira obtiveram pontuações ARRI mais altas (6,8, comparado a 6,6 no Brasil como um todo).
- **Quase três em cada cinco pessoas (58%) no Brasil acham atraente a ideia de inscrição automática.** No entanto, o apelo é menor entre os Millennials (54%) e os brasileiros com baixa renda (49%)..
- **Ficar sem dinheiro (52%) e o declínio da saúde física (48%) são as duas preocupações com aposentadoria mais presentes entre brasileiros.** As pessoas no Brasil têm preocupações particularmente fortes com não serem capazes de permanecer ativas (45%), perderem sua independência (44%) e não poderem fazer as coisas de que gostam (44%).
- **A falta de confiança na capacidade de pagar pelo acesso ao sistema de saúde no Brasil é claramente evidente. Apenas 12% das pessoas no Brasil estão confiantes de que serão capazes de pagar por seus cuidados com a saúde na aposentadoria.** Esse número cai ainda mais entre as mulheres (8%), os Baby Boomers (9%) e aqueles com boa saúde (8%).

<sup>2</sup> Lusardi, Annamaria e Olivia S. Mitchell. 'The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence'. Journal of Economic Literature. 2004, 52(1): 5-44

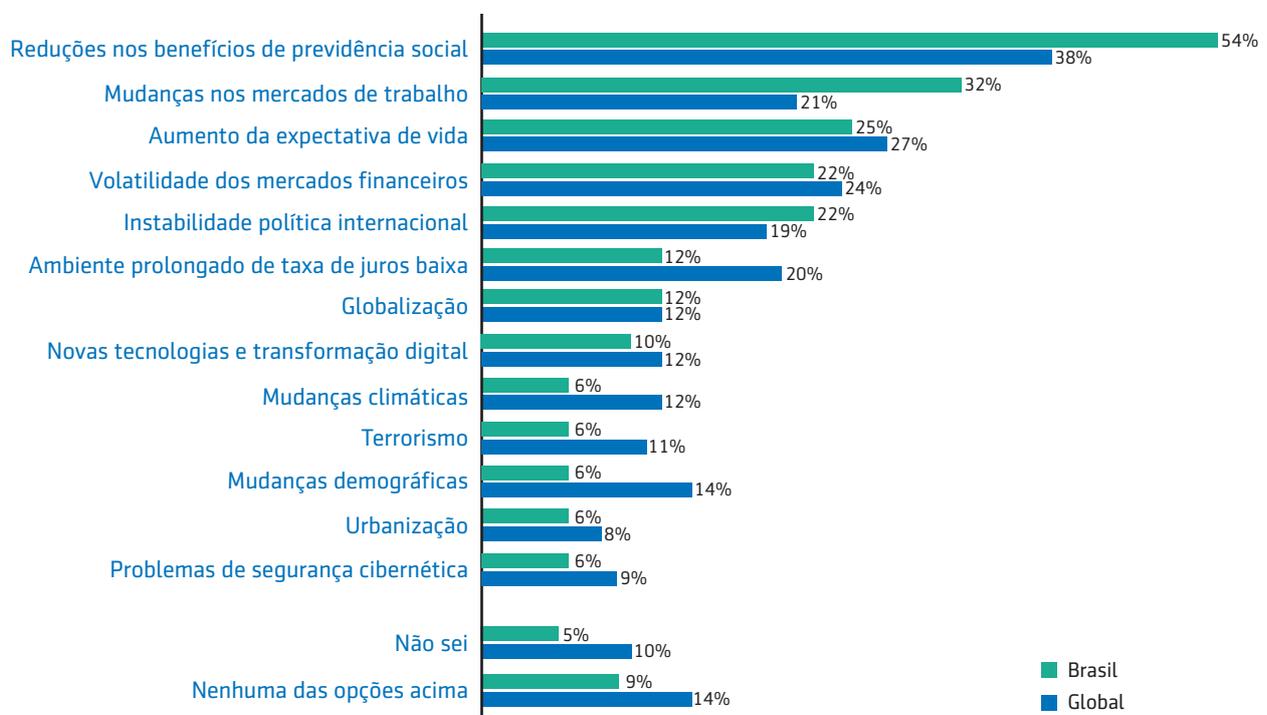
# Parte 1: Megatendências e evidências de um pacto social em ruínas

Globalização, inovação, avanços em ciência e tecnologia. Nosso mundo está mudando rapidamente em meio a essas e outras tendências. Muitas dessas tendências são tão impactantes que podem ser consideradas 'megatendências'. As mudanças provocadas pelas Megatendências já estão moldando as construções sociais, como as pessoas conduzem suas vidas diárias, planejam seu futuro e, em última instância, como se preparam para a aposentadoria.

Mais da metade das pessoas no Brasil (54%) dizem que as reduções nos benefícios de aposentadoria do governo têm impacto em seus planos de aposentadoria. Nenhuma outra tendência, em nenhum outro país pesquisado, é considerada mais importante - e, compreensivelmente, com reformas propostas na previdência se tornando cada vez mais problemáticas para o governo brasileiro. O Banco Mundial espera que o sistema de previdência do Estado brasileiro (um dos mais generosos do mundo) consuma todo o orçamento federal até 2030.<sup>3</sup> Dificuldades políticas no Brasil, incluindo a primeira vez em 30 anos em que militares assumem a segurança no Estado do Rio de Janeiro, tornaram a reforma da previdência impossível momentaneamente, já que emendas constitucionais não podem ser propostas durante tais intervenções federais - sem mencionar os protestos contra a reforma que terminaram em violência nos últimos anos.

Depois das reduções nos benefícios previdenciários do governo, as mudanças nos mercados de trabalho são a segunda megatendência mais comum que as pessoas no Brasil acham que afetará seus planos de aposentadoria (32%) - mais uma vez, isso é sentido mais fortemente no Brasil do que em qualquer outro país pesquisado. O ano passado viu a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, com mudanças na legislação de décadas atrás, concedendo às empresas mais liberdade para negociar contratos com funcionários, além de maior flexibilidade com horas extras e feriados dos trabalhadores, entre as novas medidas propostas.<sup>4</sup> O governo alega que essas reformas têm o objetivo de melhorar a baixa produtividade do trabalho no Brasil, enquanto liberam o mercado de trabalho, mas os sindicatos organizaram uma série de greves como resposta pelos receios de redução da segurança no emprego.<sup>5</sup>

**Gráfico 1** – Reduções nos benefícios de aposentadoria do governo são a megatendência dominante que deverá impactar os planos de aposentadoria de brasileiros



<sup>3</sup> Banco Mundial, [Summary Note on Pension Reform in Brazil: Why is it needed and What Will be its Impact?..](#) Abril de 2017

<sup>4</sup> PwC, [Brazil: New labor law reform may provide opportunities to reduce mobility costs.](#) Novembro de 2017

<sup>5</sup> BBC News, "[Brazil Senate passes controversial labour reform](#)" BBC News. 12 de julho de 2017

O mundo está mudando. Nos últimos 50 anos, as megatendências globais, como aumento da expectativa de vida, as mudanças demográficas e, mais recentemente, o prolongado ambiente internacional de taxa de juros baixa, afetaram a forma como os governos e as empresas gerenciam os sistemas de previdência, e como os pactos sociais operam. A mudança contínua é inevitável, redesenhando os contornos do cenário da previdência no Brasil nas próximas décadas e influenciando como as futuras gerações economizam, investem, planejam e se preparam para a aposentadoria. As pessoas no Brasil são predominantemente pessimistas quanto ao futuro da aposentadoria. Mais da metade (52%) acredita que as futuras gerações de aposentados estarão em situação pior do que aqueles que estão atualmente aposentados (superando a média global de 49%).

**Gráfico 2** – Mais da metade das pessoas no Brasil esperam que as gerações futuras estejam em pior situação na aposentadoria do que os aposentados atuais



Em meio a preocupações com possíveis reduções nos benefícios do governo, aumento da longevidade e mudanças nas tendências de emprego, o atual pacto social está desmoronando. O sistema de previdência do Brasil representa um pacto social que atualmente opera com base em três pilares e que é comumente referido como um “banquinho de três pernas”. Os três pilares - Previdência Social (Pilar 1), benefícios de aposentadoria do local de trabalho (Pilar 2) e poupança pessoal (Pilar 3) são fornecidos pelos parceiros do pacto social - o governo, algumas grandes/médias empresas brasileiras e os trabalhadores, respectivamente. Este pacto foi desenvolvido e proliferou ao longo do século XX para ajudar a assegurar que os indivíduos fossem providos em sua velhice.

O Brasil tem um sistema previdenciário de repartição por meio do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O país tem um dos sistemas de previdência mais generosos e caros, se não o mais generoso e caro, entre os países em desenvolvimento. Ele fornece assistência social generosa com baixos critérios de elegibilidade.<sup>6</sup> As pessoas no Brasil reconhecem isso e esperam que cerca da metade (48%) de sua renda de aposentadoria venha do governo. Isso aumenta para 61% entre os *Baby Boomers*, mas cai para 40% entre os *Millennials*. As pessoas no Brasil esperam que 23% de sua renda de aposentadoria venha de seus empregadores, enquanto os 29% restantes devem vir de suas próprias economias e investimentos - aumentando para 34% entre os *Millennials*, comparados a apenas 20% entre os *Baby Boomers*. Os *Baby Boomers* estarão próximos da idade de aposentadoria ou em idade de aposentadoria e terão essa confirmação de onde virá seu financiamento quando deixarem seu local de trabalho. A geração do milênio, por outro lado, entrou no mercado de trabalho à medida que a incerteza sobre a sustentabilidade do Pilar 1 do sistema previdenciário continua a dominar as manchetes, bem como a introdução de um nascente Pilar 3, na forma de planos de poupança oferecidos por seguradoras.

**Gráfico 3** – As pessoas no Brasil esperam que quase metade de sua renda de aposentadoria venha do governo



Ao entrar na aposentadoria, os trabalhadores no Brasil esperam ganhar, em média, 75% de sua renda atual (perdendo apenas para a Polônia, onde os habitantes esperam receber 77%). Quase metade dos trabalhadores no Brasil (47%) acha que estão no caminho certo para alcançar pelo menos 75% da renda esperada de aposentadoria - maior do que em qualquer outro país pesquisado. A pergunta é, dadas as pressões sobre o sistema, como as pessoas no Brasil esperam que o governo sustente esse nível de financiamento?

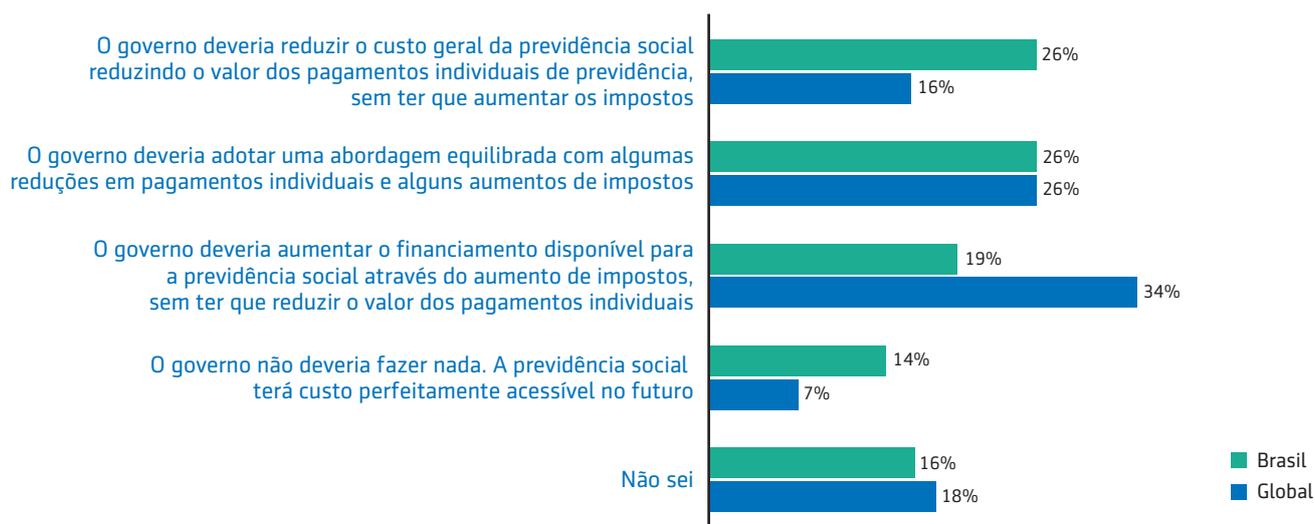
<sup>6</sup> OECD, “Country Profiles – Brazil”, *Pensions At A Glance 2017: Indicadores OECD e G20. 2018*

## O papel do governo sob crescente pressão

Durante anos, especialistas em todo o mundo expressaram preocupação com a sustentabilidade dos sistemas de previdência social de repartição. Esses sistemas são projetados de tal forma que os trabalhadores de hoje estão contribuindo e pagando pelos benefícios dos aposentados de hoje. Devido ao aumento da longevidade e a menores taxas de fecundidade, as populações estão envelhecendo, com os aposentados vivendo mais tempo do que o inicialmente previsto quando o sistema foi projetado - combinado com uma parcela menor de trabalhadores atuais pagando para o sistema. O Brasil é um excelente exemplo. Segundo a ONU, em 1950, a mediana de idade no Brasil era de 19 anos. Espera-se que ela dobre para 38 em 2050. É provável que essa média seja inflada pela proporção da população com mais de 60 anos no Brasil: a ONU projetou um aumento de 5% em 1950 para 24% em 2050.<sup>7</sup> A OCDE prevê que aqueles com 65 anos ou mais representem 38% da população brasileira até 2050 - um aumento fenomenal dos apenas 7,6% medidos em 2010.<sup>8</sup>

Perguntados sobre qual ação o governo deveria empreender para lidar com o crescente custo da previdência, apenas 7% das pessoas no mundo pensam que o governo não deveria fazer nada, e que o fornecimento da seguridade social permanecerá perfeitamente viável no futuro. No Brasil, a proporção é o dobro, 14%, representando um grupo significativo resistente a mudanças. Embora, globalmente, a visão mais comum é que o governo deve aumentar o financiamento geral para a seguridade social por meio de aumento de impostos sem reduzir os pagamentos individuais (34%), no Brasil essa visão é bem menos popular, com apenas 19% se sentindo assim. No Brasil, a crença mais comum é que o governo deveria reduzir o custo da previdência social reduzindo o valor dos pagamentos individuais de previdência sem ter que aumentar impostos (26%) – excedendo, em muito, a média global daqueles que têm esse sentimento (16%). As pessoas no Brasil demonstram que reconhecem a escala dos problemas enfrentados pelo seu governo, mas há alguma relutância sobre como pagar a conta. No entanto, um quarto das pessoas no Brasil acha que o governo deve adotar uma abordagem equilibrada, com algumas reduções nos pagamentos individuais e algum aumento de imposto (em linha com a média global, ambos em 26%).

**Gráfico 4** – Um quarto das pessoas no Brasil acha que o governo deve reduzir o custo da Previdência Social diminuindo o valor dos benefícios, sem aumentar os impostos



<sup>7</sup> UN, "Brazil", *World Population Ageing 1950-2050*. 2002

<sup>8</sup> OECD, *OECD Policy Memo: Pension Reform in Brazil*. 2017

## Mudanças no emprego e o impacto nos benefícios do empregador

Claramente, o sistema brasileiro de previdência está se aproximando de um ponto de crise, mas como isso deve ser tratado é menos certo. Muitas das megatendências discutidas anteriormente nesta seção também levaram a mudanças nos acordos de emprego, bem como mudanças nos planos de previdência oferecidos pelos empregadores - especialmente no setor público brasileiro, juntamente com os benefícios generosos dos pagamentos da seguridade social que desencorajam a força de trabalho informal brasileira a participar do sistema de previdência. Indivíduos em todo o mercado de trabalho no Brasil enfrentam uma nova camada de incerteza com relação a seus futuros financeiros na aposentadoria à medida que o papel desempenhado pelos empregadores continua a evoluir.

É cada vez mais comum que os trabalhadores mudem de empregador várias vezes ao longo de suas carreiras e, possivelmente, se tornem autônomos em um momento ou outro, e isso aparentemente só aumentará à medida que a Reforma Trabalhista de 2017 for adotada no Brasil, o que dirige a atenção para o trabalho autônomo. Os planos tradicionais de benefício definido, que foram projetados para financiar a aposentadoria de trabalhadores com uma expectativa de vida mais curta, não são mais uma ferramenta efetiva de retenção ou sustentáveis do

ponto de vista do custo. Em vez disso, os empregadores estão mudando para oferecer planos de contribuição definida financiados pelos funcionários, aos quais o empregador pode ou não fazer uma contribuição. Ao fazê-lo, os empregadores não estão apenas esperando que os trabalhadores autofinanciem uma parcela maior de sua futura renda de aposentadoria, mas também que assumam mais risco na administração dos ativos.

Principalmente impostos por lei ou exigidos pelos sindicatos, toda uma gama de benefícios é oferecida aos trabalhadores no Brasil. Contudo, a oferta de planos para ajudar os trabalhadores a se aposentar não é de forma alguma onipresente: mais da metade (54%) dos trabalhadores do Brasil afirmam lhes ter sido oferecida a possibilidade de trabalhar após a idade normal de aposentadoria, comparado a 47% no mundo - talvez compreensivelmente, dada a idade de aposentadoria mais jovem no Brasil. Os trabalhadores do Brasil também são mais propensos a ter acesso a horários de trabalho flexíveis (54% contra 49% globalmente). Entretanto, apenas 43% dos trabalhadores brasileiros desfrutam de planos de previdência com contribuições do empregador, enquanto 28% têm acesso a um programa de aposentadoria em fases, proporcionando uma transição para a aposentadoria. Ainda que os empregadores do Brasil desempenhem um papel importante, ainda há espaço para melhorias.

**Tabela 5** – Mais da metade dos trabalhadores no Brasil têm a possibilidade de trabalhar após a idade normal de aposentadoria

	Brasil	Global
Salário básico	87%	79%
Férias / folga remunerada	87%	77%
Localização conveniente do local de trabalho	71%	67%
Seguro médico de saúde	64%	57%
Oportunidades para progressão na carreira	58%	51%
Horas extras e pagamento de bônus	56%	54%
Capacidade de trabalhar após a idade normal de aposentadoria	54%	47%
Horas de trabalho flexíveis	54%	49%
Seguro de vida	49%	40%
Acesso a uma boa oferta de formação	45%	47%
Plano de aposentadoria com contribuições do empregador	43%	43%
Plano de aposentadoria sem contribuições do empregador	30%	27%
Programas de aposentadoria gradual ou outros programas de empregadores que preveem uma transição para a aposentadoria	28%	29%
Plano de compra de ações	19%	21%

## O Índice Aegon de Preparo para a Aposentadoria e o Papel dos Indivíduos

O papel que o indivíduo desempenha na preparação para a aposentadoria está aumentando gradualmente, mas precisa ir além. A Pesquisa Aegon de Preparo para Aposentadoria (agora em seu 7º ano) mede o nível de planejamento para a aposentadoria dos trabalhadores à medida que a responsabilidade muda gradualmente para o indivíduo. O índice ARRI fornece uma pontuação anual baseada em respostas a seis perguntas separadas: três mais ligadas a atitude (Perguntas 1, 2 e 3) e três sobre comportamento (Perguntas 4, 5 e 6). Essas perguntas estão ilustradas no diagrama abaixo.

## Que fatores moldam o índice ARRI?

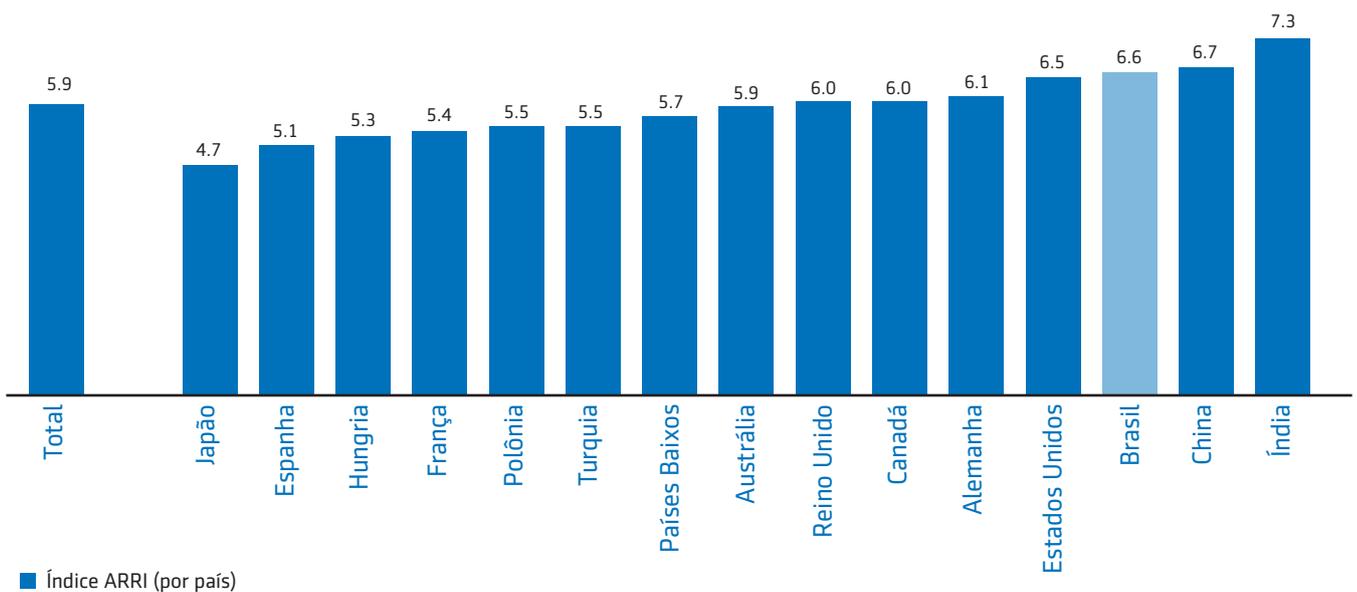


O ARRI classifica o preparo para a aposentadoria em uma escala de 0 a 10. Uma pontuação alta no índice é considerada entre 8 e 10, uma pontuação média, entre 6 e 7,9 e, uma pontuação baixa, menos de 6. (Para mais informações sobre o ARRI e sua metodologia, por favor, consulte o anexo 1)

Com uma pontuação ARRI de 6,6 este ano, o Brasil permanece em terceiro lugar, melhorando a pontuação do ARRI do ano passado de 6,4. Os EUA trocam de lugar com a China e os mercados emergentes ocupam os três primeiros lugares este ano, com a Índia ocupando novamente o primeiro lugar.

Vinte e nove por cento dos trabalhadores no Brasil alcançaram uma pontuação elevada (mais do que os 27% de 2017). No entanto, isso ainda é excedido pela proporção de trabalhadores do Brasil que alcançaram uma pontuação baixa (38%).

**Gráfico 6** – O Brasil permanece em terceiro lugar no preparo para a aposentadoria

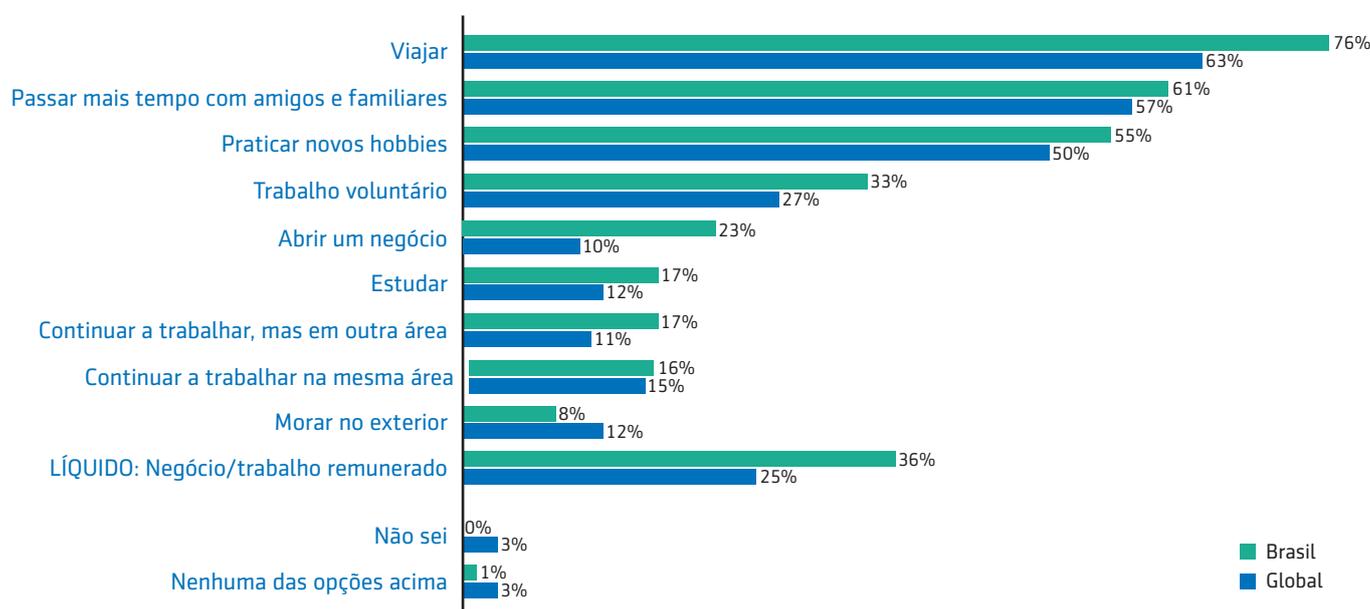


# Parte 2 – Melhorar a segurança individual na aposentadoria - o papel da educação financeira e da inscrição automática

As pessoas no Brasil, de forma geral, têm uma perspectiva positiva sobre a aposentadoria: 64% associam a aposentadoria a palavras positivas como “liberdade”, “oportunidade” e “lazer”, em comparação com 68% no mundo. Quarenta e nove por cento das pessoas no Brasil associam a aposentadoria a palavras negativas, como “pobreza”, “insegurança”, “solidão”, estando em linha com a média global (50%).

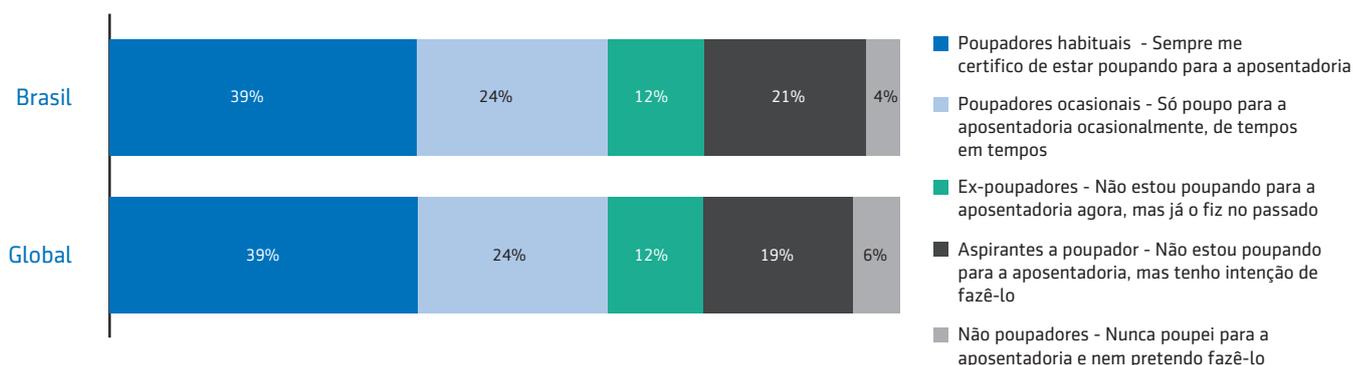
A mentalidade positiva pode ser vista nas aspirações de aposentadoria das pessoas no Brasil, sendo que as mais comuns incluem 76% das pessoas que desejam viajar durante a aposentadoria (a maior resposta entre todos os países pesquisados), 61% que querem passar mais tempo com amigos e familiares e 55% que querem praticar novos hobbies. Lazer à parte, quase um quarto das pessoas no Brasil gostaria de iniciar seu próprio negócio, perdendo apenas para a Índia (23% e 31%, respectivamente)

**Gráfico 7** – Viajar é a maior aspiração para a aposentadoria entre as pessoas no Brasil



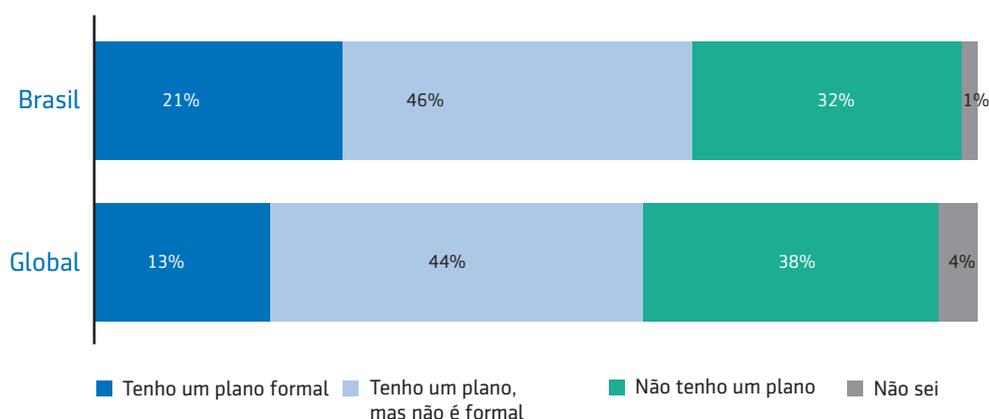
Ao longo dos anos, a pesquisa constatou consistentemente que poupar com regularidade é o melhor caminho para estar pronto para a aposentadoria. No Brasil, dois em cada cinco (39%) trabalhadores têm o hábito de economizar para a aposentadoria (exatamente em linha com a média global). Embora esta seja uma ótima notícia, a imagem não é perfeita. Vinte e quatro por cento dos trabalhadores do Brasil economizam para se aposentar, mas apenas ocasionalmente; 12% não estão economizando nada, embora tenham economizado no passado; 21% não estão poupando, mas pretendem fazê-lo; e 4% não estão economizando para a aposentadoria e não têm intenção de fazê-lo.

**Gráfico 8** – Dois em cada cinco trabalhadores no Brasil são poupadores habituais



Uma certa quantidade de planejamento é necessária para garantir que as aspirações possam ser realizadas na aposentadoria. No Brasil, dois terços (67%) dos trabalhadores já possuem um plano para a aposentadoria. Vinte e um por cento se comprometeram com um plano formal, comparado a apenas 13% globalmente. O ato de considerar as finanças futuras e comprometer-se com um plano formal oficializa o processo, aumentando, assim, a probabilidade de sucesso.

**Gráfico 9** – Um quinto dos trabalhadores no Brasil são estrategistas da aposentadoria



Ter o hábito de economizar e estabelecer um plano financeiro formal para a aposentadoria pode ajudar os trabalhadores do Brasil a alcançar suas aspirações de aposentadoria. Mas será que eles têm o conhecimento para tomar decisões financeiras importantes e detalhadas?

### Preparar os indivíduos com ferramentas para planejar melhor a aposentadoria

A pressão sobre o pacto social significa que cada vez mais responsabilidade recai sobre os indivíduos e longe dos especialistas. Conceber um plano para a aposentadoria significa navegar por muitos conceitos financeiros diferentes, muitos dos quais exigem um nível detalhado de entendimento.

Com a devida autorização, a pesquisa usa um arcabouço desenvolvido pelas Dras. Annamaria Lusardi e Olivia S. Mitchell, de 2004, para medir a educação financeira. Lusardi e Mitchell criaram as “Três Grandes” perguntas, que medem o entendimento sobre juros compostos, inflação e diversificação de risco. Suas perguntas

testam o conhecimento real dos entrevistados sobre esses três tópicos, em vez de seu conhecimento autodeclarado. As perguntas, juntamente com as respostas corretas, podem ser encontradas no anexo 2.

Os participantes no Brasil apresentaram desempenho geral de acordo com a média global. Setenta e nove por cento responderam corretamente à pergunta sobre juros compostos; 61% responderam corretamente à pergunta sobre inflação, e 47% responderam corretamente à pergunta sobre risco de diversificação. No geral, três em cada dez pessoas no Brasil responderam corretamente às três perguntas sobre educação financeira, igualando a média global (30%).

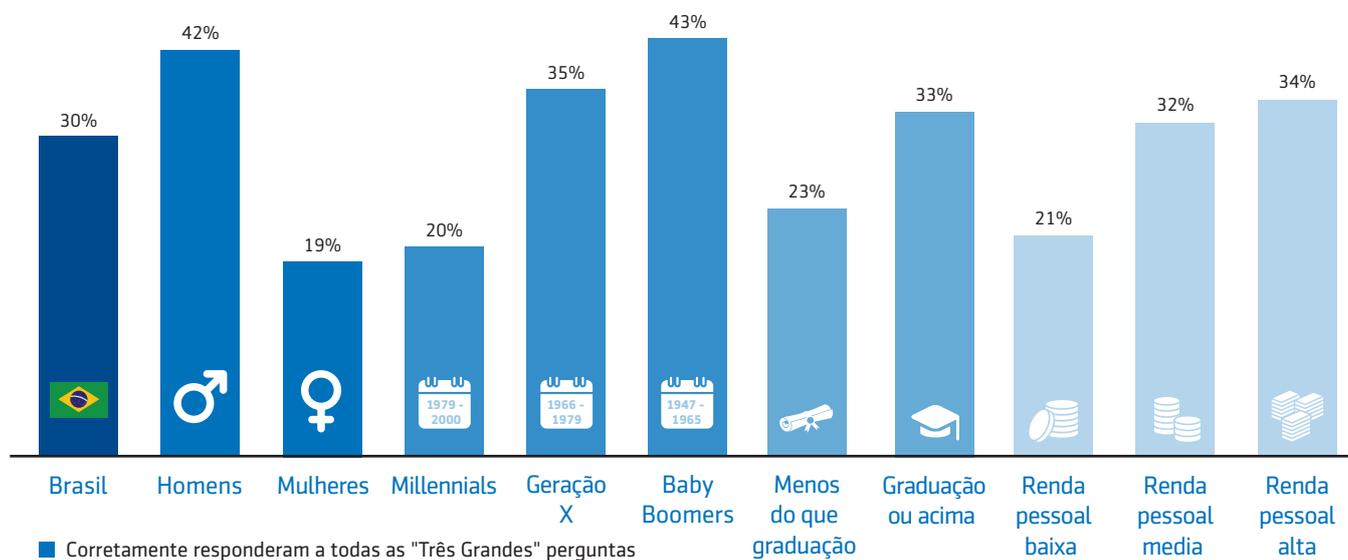
**Gráfico 10** – Três em cada dez pessoas no Brasil respondem corretamente as “Três Grandes” perguntas sobre educação financeira

	Brasil	Global
EF1. Pergunta sobre juros compostos - % que responderam corretamente	79%	75%
EF2. Pergunta sobre inflação - % que responderam corretamente	61%	63%
EF3. Pergunta sobre diversificação de risco – % que responderem corretamente	47%	45%
EF1. + EF2. + EF3. - % que responderam corretamente as “Três Grandes” perguntas sobre educação financeira	30%	30%

Sem o necessário nível de conhecimento financeiro, é impossível que as pessoas concebam bons planos de aposentadoria, ou saibam quais perguntas devem ser feitas aos conselheiros e provedores de planos de previdência quando buscarem orientação. O baixo nível de educação financeira também pode se traduzir em não conseguir se envolver em qualquer tipo de planejamento da aposentadoria.

Baixos níveis de educação financeira estão concentrados em determinados grupos. Enquanto 30% das pessoas no Brasil responderam corretamente às três perguntas sobre educação financeira, isso cai para 19% entre as mulheres, 20% entre os Millennials, 23% entre aqueles com nível educacional abaixo da graduação e 21% entre aqueles com baixa renda pessoal (até R\$1.699).

**Gráfico 11** – Mulheres, Millennials e aqueles com baixa renda pessoal têm menor probabilidade de acertar as “Três Grandes” perguntas sobre educação financeira



Entre aqueles que responderam corretamente às “Três Grandes” perguntas de educação financeira (portanto, com um nível mais elevado de educação financeira), há melhorias em todas as áreas de seu planejamento para a aposentadoria. Eles têm uma pontuação mais alta no ARRI (6,8 comparado a 6,6 no geral) e têm maior probabilidade de economizar habitualmente para a aposentadoria (43% comparado a 39% no geral). Uma proporção maior ainda têm um plano de aposentadoria (seja formal ou não). Trabalhadores no Brasil que responderam corretamente às “Três Grandes” perguntas também são mais propensos a sentir que são capazes de entender questões financeiras, quando se trata de planejar a aposentadoria (83% em comparação com 77% no geral) e são muito mais propensos a conhecer a situação de suas economias para a aposentadoria (77% contra 69% no geral).

**Gráfico 12** – Aqueles com maior conhecimento financeiro tendem a estar melhor preparados para a aposentadoria

	Trabalhadores do Brasil	Trabalhadores com Educação Financeira no Brasil (Respondendo corretamente a todas as “Três Grandes” perguntas sobre Educação Financeira)
Classificação ARRI	6.6	6.8
Poupadores habituais	39%	43%
Têm um plano de aposentadoria (formal ou não)	67%	72%
Capazes de compreender questões financeiras quando se trata de planejar para a aposentadoria	77%	83%
"Eu tenho uma ideia muito boa do valor total de todas as minhas economias e investimentos pessoais."	69%	77%

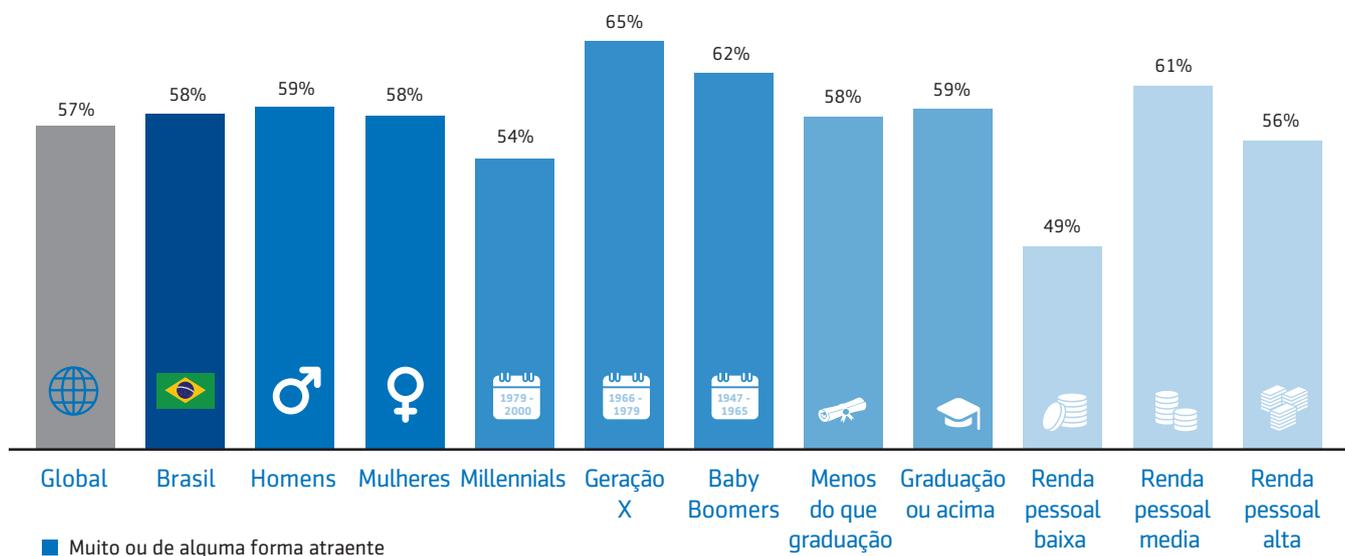
Em um mundo no qual se espera que os trabalhadores tenham mais escolha sobre o quanto reservam para a aposentadoria, e como essas economias são investidas, é imperativo aumentar a educação financeira entre adultos e fornecer mais educação desde cedo, para que as crianças possam adquirir essas habilidades vitais que serão úteis ao longo de toda a vida. A falta generalizada de educação financeira é alarmante. Abordar esse tópico deve ser uma prioridade para os formuladores de políticas, educadores, provedores de benefícios de aposentadoria e outros.

### Alterar a infraestrutura para tornar mais fácil que os indivíduos economizem

O pacto social sob pressão exige que as pessoas financiem uma parcela maior de sua aposentadoria. Recursos automáticos em planos de contribuição definida estão se mostrando muito promissores nos países em que foram implementados.

A inscrição automática é uma característica do plano de aposentadoria na qual os funcionários são automaticamente inscritos para começar a economizar uma parte de cada contracheque, e eles só precisam fazer algo se preferirem não economizar. A pesquisa constata que 58% dos trabalhadores dizem achar a ideia atraente. No entanto, alguns segmentos demográficos na força de trabalho do Brasil são menos propensos a considerá-lo atraente, especialmente os *Millennials* (54%) e aqueles com baixa renda pessoal (49%). Esses segmentos são tipicamente mais vulneráveis a não poupar o suficiente para a aposentadoria e podem ter maior probabilidade de se beneficiar dele.

**Gráfico 13** – Quase seis em cada dez trabalhadores no Brasil acham atraente a ideia de inscrição automática, mas o número cai pela metade entre os trabalhadores de baixa renda

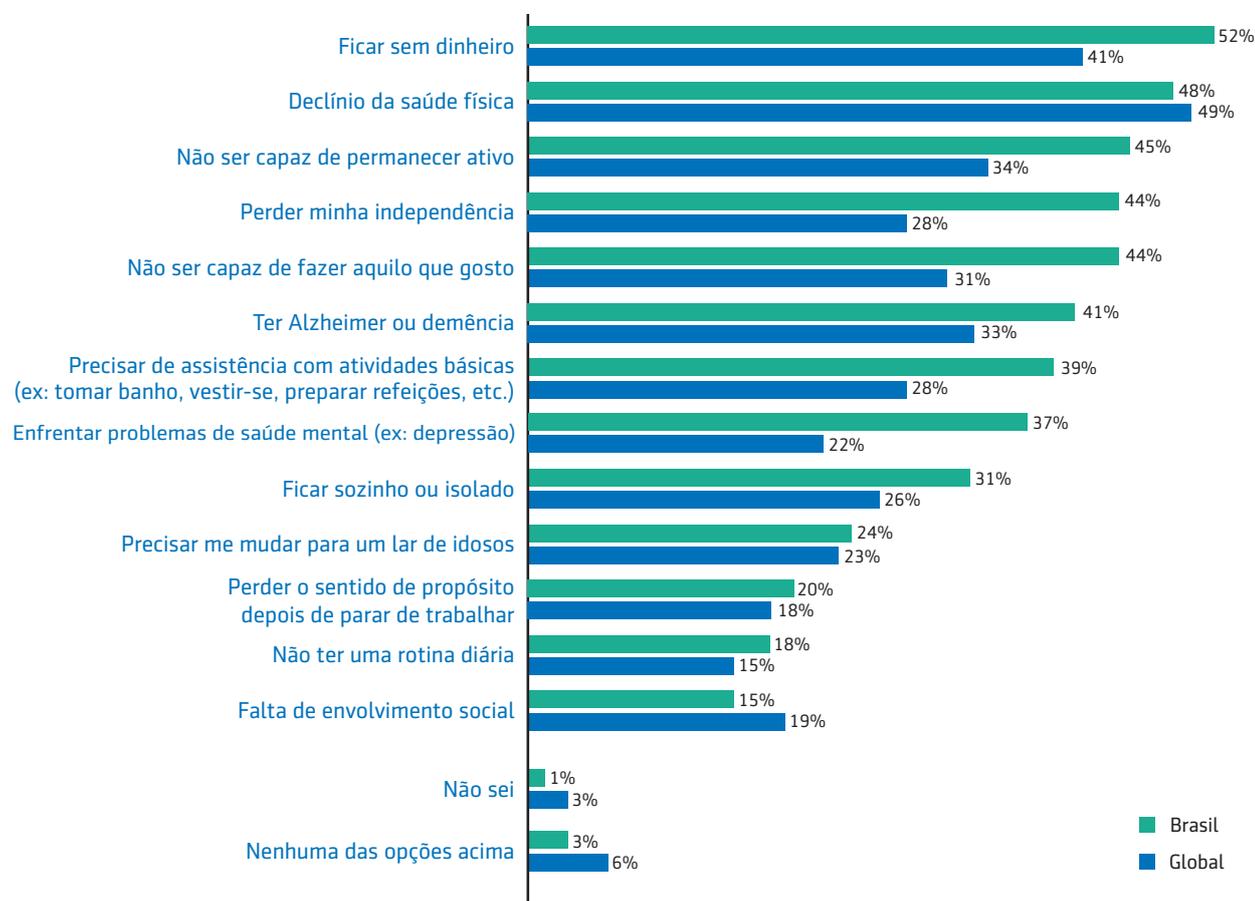


# Parte 3 – Potenciais problemas de saúde aparecem como preocupações da aposentadoria

A continuidade do pacto social atual está em uma posição precária. Isso, naturalmente, levanta questões e preocupações entre os indivíduos sobre sua própria aposentadoria. Globalmente, o declínio da saúde física (49%) é a principal preocupação com a aposentadoria, seguido de perto pela falta de dinheiro (41%). O inverso é verdadeiro entre as pessoas no Brasil. Aqui, a falta de dinheiro é a principal preocupação (52%), seguida pelo declínio da saúde física (48%).

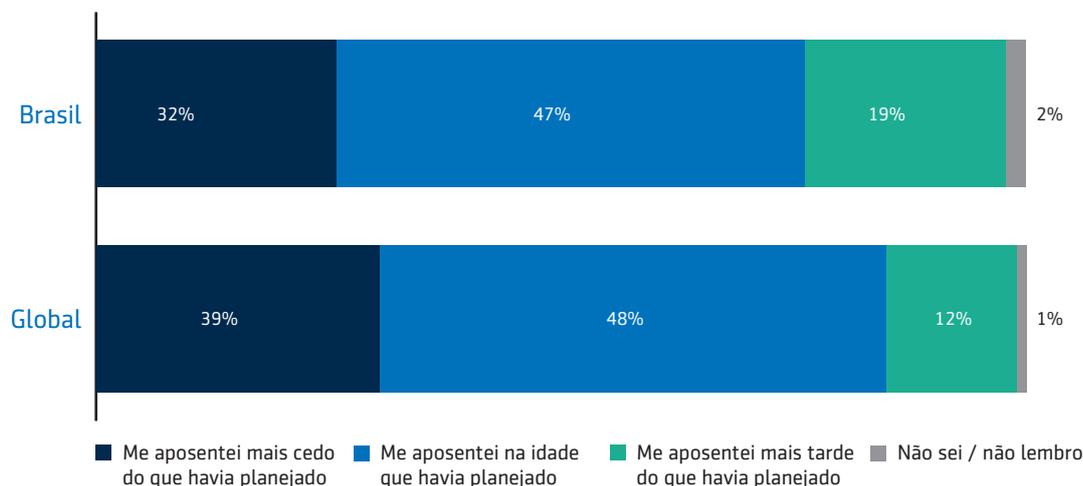
Por diversas razões, as preocupações com a aposentadoria são sentidas de forma muito mais aguda no Brasil - de fato, aquelas que superam a média global de 10 ou mais pontos percentuais incluem: ficar sem dinheiro, não ser capaz de manter-se ativo, perder a independência e não poder fazer as coisas de que gosta, além de precisar de assistência em atividades básicas (por exemplo, tomar banho, vestir-se ou preparar refeições). Enquanto isso, as brasileiras tendem a se preocupar mais com problemas de saúde mental, como a depressão (41%, contra 33% dos homens) e a doença de Alzheimer ou a demência (47% contra 36% dos homens). Aqueles com renda pessoal baixa estão mais preocupados com a falta de dinheiro (58%) em comparação com 51% daqueles com renda média, e 44% daqueles com renda pessoal mais alta. Aqueles que estão, hoje em dia, com saúde razoavelmente boa (50%) estão mais preocupados em não poder fazer as coisas de que gostam do que aqueles em excelente estado de saúde (36%).

**Gráfico 14** – Falta de dinheiro e saúde física em declínio lideram a lista das preocupações com a aposentadoria do Brasil



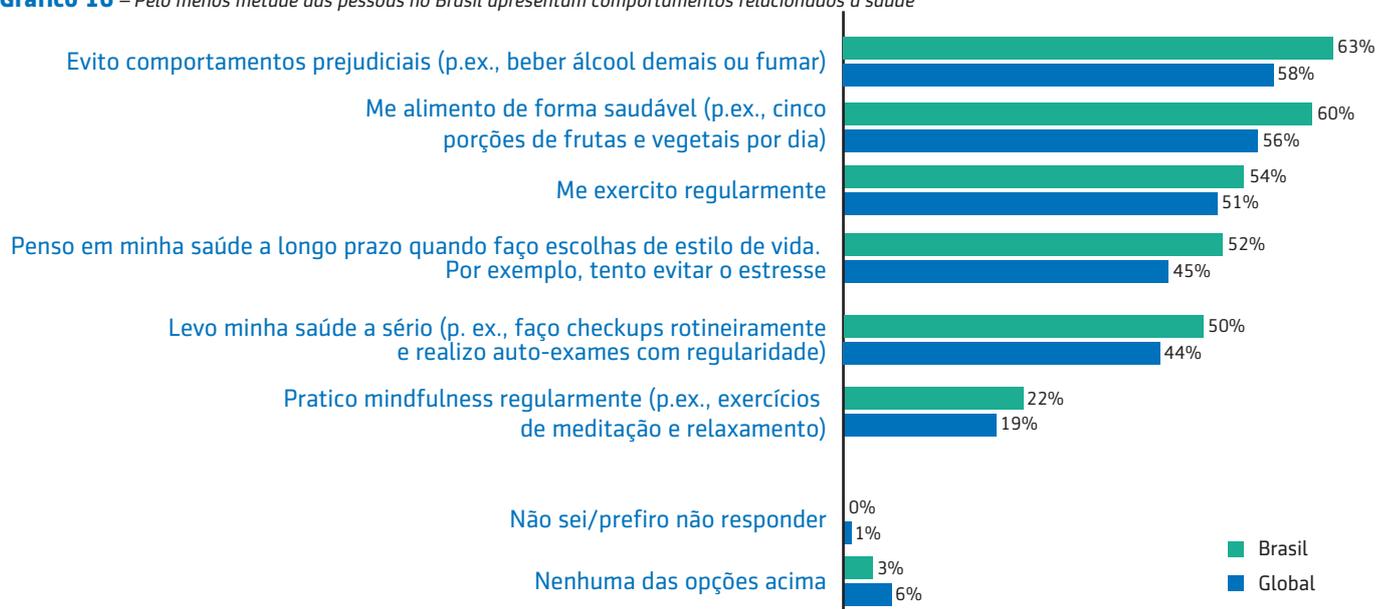
Mais da metade (52%) das pessoas no Brasil estão preocupadas com a falta de dinheiro na aposentadoria. A idade de aposentadoria no Brasil permanece baixa em comparação com outros países cobertos pelo estudo. No entanto, muitos trabalhadores estão sentindo a necessidade financeira de continuar trabalhando na aposentadoria. Quase um quinto (19%) se aposentou depois do planejado - superando os 12% que o fizeram globalmente. Por outro lado, o fato de um terço (32%) dos aposentados no Brasil terem se aposentado mais cedo do que planejado gera um nível diferente de preocupação, já que viverão mais tempo na aposentadoria, gerando insegurança sobre garantir suas rendas durante este período. Desemprego e encerramento de atividades (19%), juntamente com problemas de saúde (13%) são as duas principais razões para as pessoas se aposentarem mais cedo do que o planejado.

**Gráfico 15** – Um terço dos aposentados no Brasil se aposentou antes do planejado



Em termos de cuidar de si mesmos, felizmente, os brasileiros são um grupo com consciência saudável mais propenso a apresentar todos os comportamentos relacionados à saúde do que a média global. Pelo menos metade das pessoas no Brasil apresenta comportamentos básicos relacionados à saúde, incluindo evitar atitudes prejudiciais – como beber muito álcool ou fumar (63%) – comer de forma saudável (60%), praticar exercícios regularmente (54%) e pensar na saúde a longo prazo ao fazer escolhas de estilo de vida (52%).

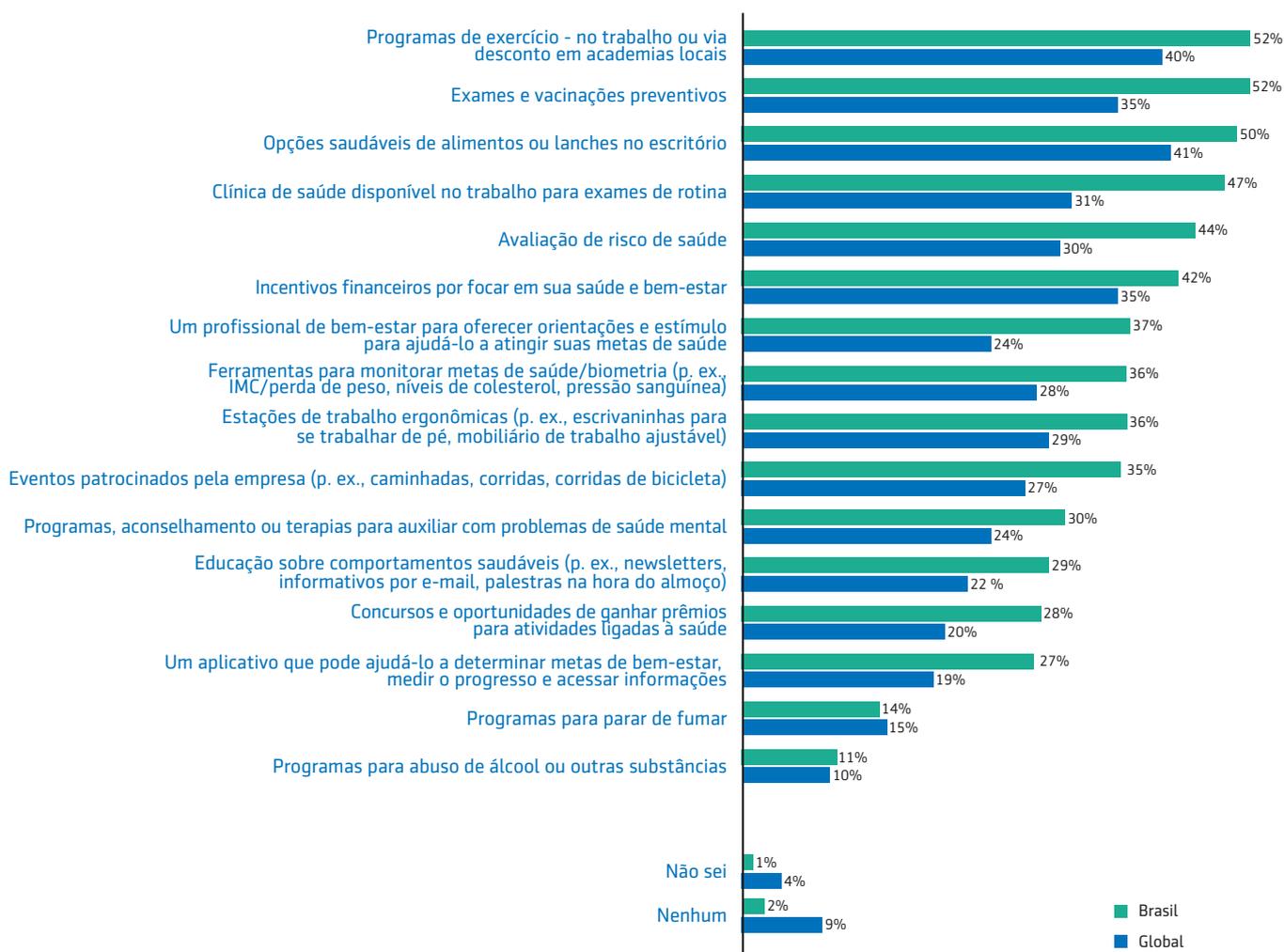
**Gráfico 16** – Pelo menos metade das pessoas no Brasil apresentam comportamentos relacionados à saúde



Assim como cultivar bons hábitos financeiros no início da vida pode ajudar as pessoas a obter uma aposentadoria segura, cultivar bons hábitos de saúde desde cedo pode ajudar os trabalhadores a manter uma boa saúde na aposentadoria. Os empregadores podem desempenhar um papel importante, oferecendo programas de saúde e bem-estar no local de trabalho.

A grande maioria (97%) dos trabalhadores no Brasil diz que se interessaria por ao menos um programa de saúde e bem-estar, caso o empregador o oferecesse. Mais uma vez, a diferença entre o interesse dos trabalhadores no Brasil e no mundo, em vários desses programas de saúde e bem-estar no local de trabalho, excede 10 pontos percentuais, incluindo: programas de exercício - no local ou descontos para academias locais (52%), exames preventivos e vacinas (52%), clínica de saúde no local disponível para visitas de rotina (47%) e uma avaliação de risco à saúde (44%).

**Gráfico 17** – Trabalhadores no Brasil são muito receptivos aos programas de saúde no local de trabalho



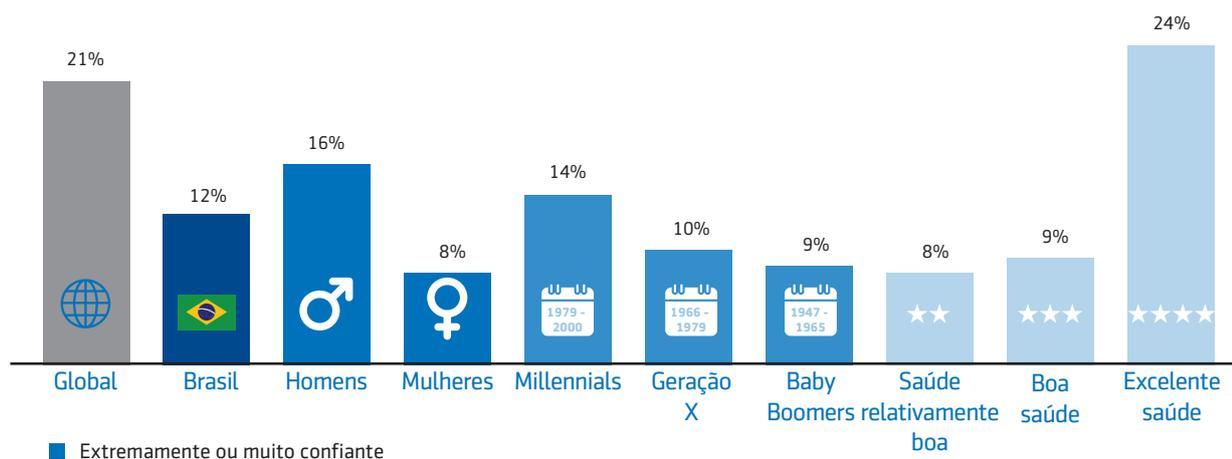
# Parte 4: Viver e envelhecer com boa saúde e dignidade

Com o dinheiro e a saúde no topo da lista de preocupações relacionadas à aposentadoria no Brasil, a possibilidade de ter de pagar caro por assistência médica na aposentadoria pode estar aumentando a incerteza. Apenas 12% das pessoas no Brasil estão muito ou extremamente confiantes de que serão capazes de pagar por seus cuidados com a saúde durante esta fase da vida.

O Sistema Único de Saúde (SUS) do Brasil foi concebido no final da década de 1980 e implantado em 1990. Nas últimas três décadas, o Brasil tem trabalhado para chegar à Cobertura Universal de Saúde (UHC). Embora o SUS tenha sido amplamente reconhecido como um exemplo de reforma bem-sucedida do sistema de saúde pública na América Latina, ele é ineficiente devido a questões de gestão, alocação desigual de recursos em nível nacional e restrições orçamentárias<sup>9</sup>. Em contraste, no entanto, existem alguns centros de excelência no país, embora o acesso a eles não seja simples e exija grande esforço e conhecimento específico do indivíduo. A queda da atividade econômica nos últimos anos e a turbulência política em curso acrescentam mais complexidade a esse cenário. Alguns dos problemas significativos do sistema nacional de saúde do Brasil são: o risco de doenças infecciosas - ainda alto - e uma baixa proporção de médicos para pacientes, por exemplo. Em 2010, havia 1,8 médicos por 1.000 habitantes.<sup>10</sup> Dos países pesquisados, apenas a Turquia (1,7), a China (1,5) e a Índia (0,7) tinham menos - e esse é um problema que tende a piorar, à medida que a população envelhece. Outros tópicos que merecem atenção são longas filas e tempos de espera em hospitais e clínicas médicas, além de equipamentos desatualizados e com mau funcionamento. Em áreas mais rurais, a população sofre com a escassez de médicos e remédios. Em 2013, o Brasil gastou 6,2% do PIB em saúde,<sup>11</sup> o quarto mais baixo percentual, à frente apenas dos outros países emergentes em nossa pesquisa. A esperança de vida ao nascer no país gira em torno de 75 anos, com expectativa de vida saudável de aproximadamente 66 anos. Entre os países pesquisados, apenas a Índia tem uma expectativa de vida menor (68 anos).<sup>12</sup>

Entre certos segmentos demográficos, a confiança no acesso aos serviços de saúde na aposentadoria é ainda menor do que a média nacional de 12%. As mulheres (8%) são muito menos confiantes do que os homens (16%), o que pode ser sintomático: mulheres normalmente vivem mais do que os homens e, em geral, possuem menos recursos de poupança e aposentadoria. Os *Millennials* do Brasil são mais confiantes que os *Baby Boomers* (14% contra 9%, respectivamente). Os trabalhadores jovens precisam considerar o fato de que sua saúde pode ser menos manejável com a idade do que esperam, ao calcular seus custos e cuidados com a saúde na aposentadoria.

**Gráfico 18** – Apenas uma em cada oito pessoas no Brasil está confiante de que será capaz de pagar por seus cuidados com a saúde na aposentadoria



<sup>9</sup> Massuda, Hone, Gomes Leles, de Castro, Atun, “[The Brazilian health system at a crossroads: progress, crisis and resilience](#)”, BMJ Global Health. July 2018; v.3(4) e000829

<sup>10</sup> OECD, “[Health Care Resources: Physicians](#)”, OECD Health Statistics 2018. 2018

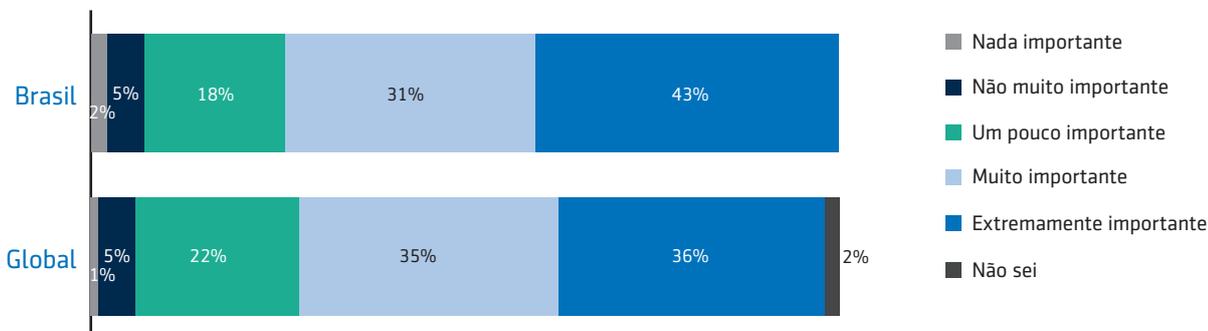
<sup>11</sup> OECD, “[Health expenditure and financing](#)”, OECD Health Statistics 2018. 2018

<sup>12</sup> Organização Mundial da Saúde, “[Life expectancy and healthy life expectancy: Data by country](#)”, World Health Statistics. 2018

Sentir-se confiante em relação a poder pagar pela aposentadoria faz parte do desejo de ser capaz de envelhecer com uma sensação de certeza, autonomia e conforto. É particularmente importante que os indivíduos permaneçam em seus lares à medida que envelhecem.

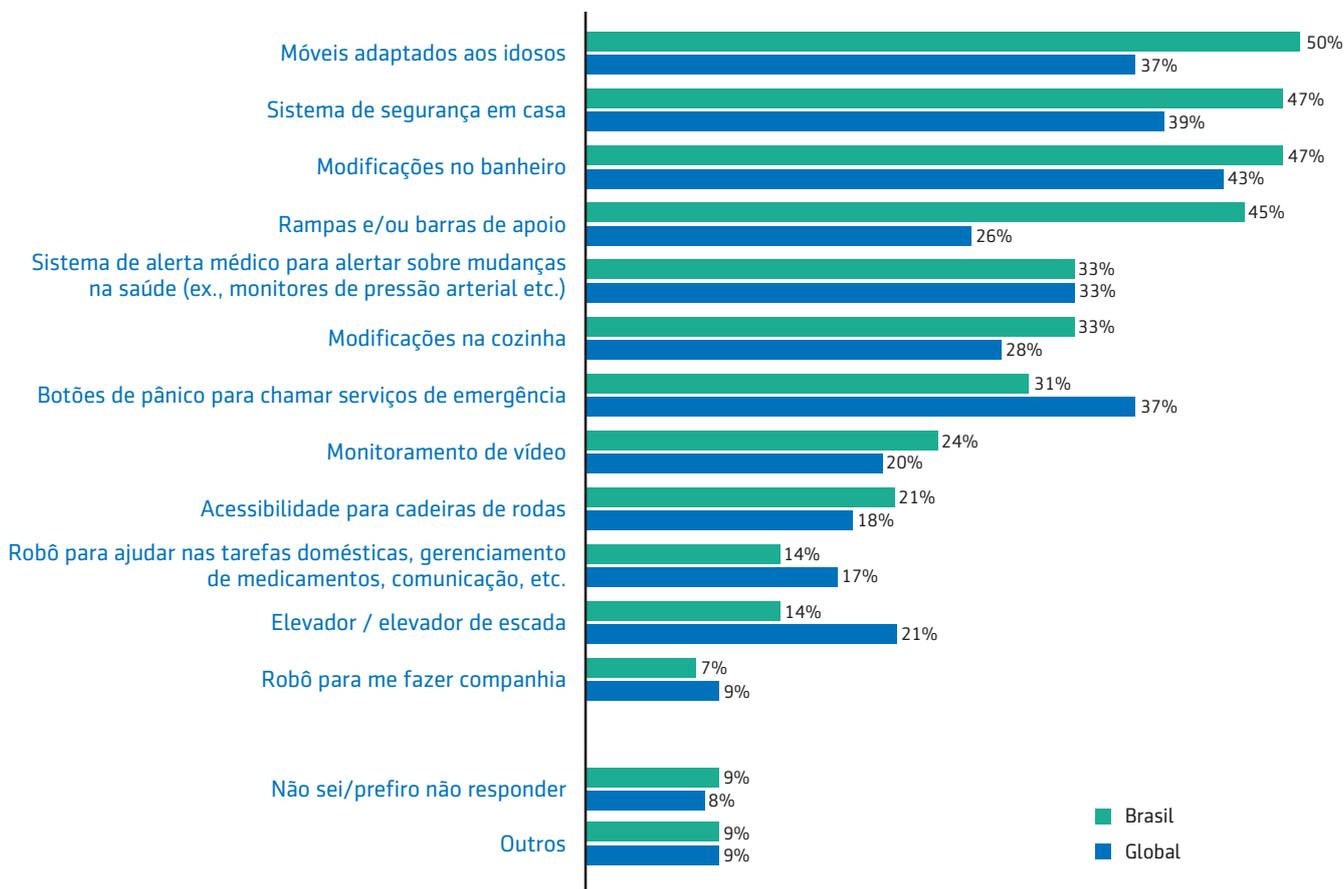
Envelhecer 'em casa' tem pelo menos alguma importância para 92% das pessoas globalmente. Embora essa proporção seja a mesma entre as pessoas no Brasil, elas são mais fervorosas em suas convicções. Permanecer em sua própria casa é extremamente importante para 43% das pessoas no Brasil, em comparação com 36% no mundo.

**Gráfico 19** – A maioria das pessoas no Brasil diz que é importante permanecer em suas próprias casas à medida que envelhecem



No entanto, a típica casa de família brasileira nem sempre é adequada para os indivíduos: à medida que envelhecem, são menos capazes de subir escadas ou mesmo de dar conta das tarefas domésticas. Por meio de reformas e/ou novas tecnologias, pode-se desenvolver casas ou instalar dispositivos para ajudar os indivíduos a envelhecer em suas próprias casas. Para as pessoas no Brasil, a instalação de móveis adaptados aos idosos (50%) está no topo da lista, seguida por um sistema de segurança residencial (47%) e modificações no banheiro (ambos com 47%). Rampas e/ou barras de apoio (45%) e sistemas de alerta médico (33%) são os próximos da lista. Robôs para ajudar nas tarefas domésticas (14%) e para fazer companhia (7%) caem para o fim da lista no Brasil – ainda são tecnologias nascentes voltadas para “imigrantes digitais” que não possuem o conhecimento tecnológico natural das gerações mais jovens. Talvez, nas próximas décadas, a popularidade dessas inovações aumente, embora o custo ainda possa permanecer como um fator proibitivo.

**Gráfico 20** – Mobiliário adequado à idade e sistemas de segurança doméstica estão no topo da lista de recursos e dispositivos que as pessoas no Brasil imaginam acrescentar às suas casas à medida que envelhecem



# Parte 5: Construir o novo pacto social

## Por que precisamos de um novo pacto social?

O cenário da aposentadoria está mudando. À medida que as megatendências continuam afetando a economia, a política e a demografia, a forma como as pessoas vivem, trabalham e se aposentam está em franca evolução. O atual pacto social brasileiro, estabelecido no início do século XX, está desmoronando. Com este acordo sobre quem assume a responsabilidade de financiar a aposentadoria lutando para sobreviver, um Novo Pacto Social precisa ser construído. Este novo pacto deve abordar a necessidade de uma redistribuição de responsabilidades na maneira como as pessoas financiam e se preparam para a aposentadoria, assegurando ao mesmo tempo que as ferramentas, os recursos e a infraestrutura necessários sejam fornecidos. Deve honrar os princípios da sustentabilidade e da solidariedade, ao mesmo tempo fornecendo redes de segurança adequadas, que permitam às pessoas envelhecer com dignidade, evitar dificuldades financeiras na velhice e garantir que as pessoas mais vulneráveis não sejam deixadas para trás. Alcançar o sucesso depende da construção de novos relacionamentos colaborativos baseados em objetivos, benefícios e confiança comuns.

## Quem são os parceiros no novo pacto social?

Os governos ocupam um lugar central na orquestração dos sistemas de aposentadoria em seus países, garantindo que todos, especialmente os segmentos da população em situação de risco, sejam incluídos. Os empregadores ajudam, oferecendo programas laborais de poupança para a aposentadoria e outros benefícios aos funcionários. Esses benefícios incluem capacitação, saúde e bem-estar. Os indivíduos devem assumir um papel mais proativo, responsabilizando-se por sua segurança na aposentadoria. E novos parceiros sociais, como as instituições de ensino e pesquisa, think tanks, indústria, instituições de caridade e ONGs, trabalharão mais estreitamente, em colaborações público-privadas, de forma a compartilhar conhecimentos, inovar e implementar soluções. As escolas e os profissionais da área financeira têm um papel a desempenhar na preparação de indivíduos, para entender questões financeiras e tomar decisões que possam melhorar a segurança na aposentadoria.

## Nove características essenciais do novo pacto social são:

1. Benefícios da Seguridade Social sustentáveis, que sirvam como uma fonte significativa de renda de aposentadoria garantida e evitem o risco de dificuldades financeiras entre os aposentados.
2. Acesso universal a esquemas de poupança para a aposentadoria para trabalhadores empregados e arranjos alternativos para os trabalhadores autônomos, e para aqueles que não estão empregados devido à paternidade, ao fato de serem cuidadores de idosos ou outras responsabilidades.
3. Economias automáticas e outras aplicações da economia comportamental, que facilitem e tornem mais conveniente para as pessoas poupar e investir.
4. Soluções garantidas de renda vitalícia, além de benefícios previdenciários. Educação para os indivíduos planejarem estrategicamente como gerenciar suas economias para evitar a falta de dinheiro, incluindo o conhecimento das opções para ajudá-los nisso. Governos, empregadores e outros envolvidos devem aumentar a conscientização e incentivar os indivíduos a aproveitar as oportunidades de ter uma parte de suas economias de aposentadoria distribuídas na forma de renda garantida, como uma anuidade.
5. Educação e alfabetização financeiras para que os indivíduos entendam conceitos básicos e produtos e serviços relacionados à aposentadoria. Os indivíduos devem ser capazes de fazer boas perguntas e tomar decisões informadas. A educação financeira deve ser integrada aos currículos educacionais para que os jovens aprendam as noções básicas de orçamento, investimento e gerenciamento de suas economias - habilidades que podem ser úteis para o resto de suas vidas.
6. Aprendizagem ao longo da vida, vida profissional mais longa e aposentadoria flexível para ajudar as pessoas a manterem-se economicamente ativas por mais tempo e fazerem a transição para a aposentadoria da sua própria maneira - com proteções adequadas caso não possam mais trabalhar.
7. Assistência médica disponível e a um custo acessível para promover o envelhecimento saudável. Os governos desempenham um papel vital no patrocínio e/ou supervisão dos sistemas de saúde. Os empregadores devem fornecer ambientes de trabalho saudáveis e considerar a oferta de programas de bem-estar no local de trabalho.
8. Uma visão positiva do envelhecimento que celebre o valor dos indivíduos mais velhos e aproveite ao máximo o dom da longevidade.
9. Um mundo compatível com a idade em que as pessoas possam “envelhecer em casa”, em seus próprios lares, e viver em comunidades vibrantes, projetadas para pessoas de todas as idades, de forma a promover a vitalidade e o crescimento econômico.

# Anexo 1 – Metodologia do ARRI

O ARRI 2018 baseia-se na amostragem de 14.400 trabalhadores e foi desenvolvido para avaliar as atitudes e comportamentos em relação ao planejamento para a aposentadoria. Seis perguntas de pesquisa (conhecidas como “variáveis preditoras”) foram utilizadas, três amplamente atitudinais e três amplamente comportamentais:

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

Acrescidas às 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 pontuação do índice, as variáveis preditoras são correlacionadas à variável dependente de forma a obter a medida de influência (conhecida como o 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, em seguida, divididos pela soma de todas as correlações, de forma a chegarmos à pontuação ARRI.

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

A primeira Pesquisa Aegon de Preparo para a Aposentadoria, publicada em 2012, baseou-se em pesquisas realizadas em nove países. Uma pesquisa separada foi realizada no Japão e originou um relatório publicado posteriormente, no mesmo ano. Assim, o estudo de 2012 é considerado um estudo de 10 países. Em 2013, dois novos países (Canadá e China) foram acrescentados, aumentando o universo para 12. Em 2014, outros três países (Brasil, Índia e Turquia) foram acrescentados, aumentando o universo para 15. Em 2015, a extensão da pesquisa foi mantida com 15 países, porém, com o acréscimo da Austrália e a remoção da Suécia. Em 2018, os países pesquisados foram os mesmos de 2017, 2016 e 2015.



\* Adicionado em 2013  
\*\* Adicionado em 2014  
\*\*\* Na China 2.000 pessoas são entrevistadas no total  
\*\*\*\* Adicionado em 2015



# Anexo 2 - Respostas às “Três Grandes” perguntas sobre educação financeira

Respostas corretas às “Três Grandes” perguntas sobre educação financeira estão destacadas em verde abaixo.

<p><b>A pergunta sobre “juros compostos”</b> – EF1 - Suponha que você tivesse \$100 em uma conta poupança e a taxa de juros fosse de 2% ao ano. Após 5 anos, o quanto você acha que teria na conta se deixasse o dinheiro rendendo?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Mais do que \$102</b></li><li>• Exatamente \$102</li><li>• Menos do que \$102</li><li>• Não sei</li><li>• Prefiro não responder</li></ul>
<p><b>A pergunta sobre “inflação”</b> – EF2 - Imagine que a taxa de juros da sua conta poupança fosse de 1% ao ano e a inflação de 2% ao ano. Após 1 ano, quanto você poderá comprar com o dinheiro nesta conta?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mais do que hoje</li><li>• Exatamente o mesmo que hoje</li><li>• <b>Menos do que hoje</b></li><li>• Não sei</li><li>• Prefiro não responder</li></ul>
<p><b>A pergunta sobre “risco de diversificação”</b> – EF3 - Você acha que a afirmação seguinte é verdadeira ou falsa? “Comprar ações de uma única empresa geralmente oferece um retorno mais seguro do que um fundo mútuo de ações.”</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Verdadeiro</li><li>• <b>Falso</b></li><li>• Não sei</li><li>• Prefiro não responder</li></ul>

# Aviso Legal

Este relatório contém apenas informações gerais e não constitui uma solicitação ou oferta. Nenhum direito pode ser derivado deste relatório. A Aegon, seus parceiros e nenhum dos seus afiliados ou seus empregados não asseguram, garantem ou representam a precisão ou integralidade da informação contida neste relatório.

# Informações de Contato

## **Aegon - Holanda**

Estratégia & Sustentabilidade

Mike Mansfield

Program Director – Aegon Center for Longevity and Retirement

Telefone: +31 70 344 8264

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

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

## **Mongeral Aegon - Brasil**

Leandro Palmeira

Diretor de Pesquisa - Instituto de Longevidade Mongeral Aegon

Telefone: +55 21 3722 2335

E-mail: [Lpalmeira@institutomongeralaegon.org](mailto:Lpalmeira@institutomongeralaegon.org)

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

