

O Futuro da Aposentadoria



Índice

03

O que o mundo quer



19

O que as pessoas querem



39

O quem as empresas querem



59

Relatório de países - Brasil





O Futuro da Aposentadoria

O que o mundo quer





Índice

05

Introdução por Stephen Green

07

Resultados globais fundamentais

14

Conclusão

15

Metodologia e bibliografia

16

Parceiros



Introdução

O Futuro da Aposentadoria é um projeto extremamente importante e emocionante – é o estudo mundial mais completo das atitudes globais sobre envelhecimento e aposentadoria – examinando temas que afetam todos nós em três áreas fundamentais de nossas vidas: trabalho, dinheiro e planos para o futuro.

A pesquisa ajuda a dar um contexto mais humano aos temas suscitados pelo envelhecimento da população mundial. Quando encaradas isoladamente, as estatísticas são impressionantes: em 2030, de quatro pessoas na Europa Ocidental, uma terá mais de 65 anos de idade e, em 2050, de cinco pessoas da população mundial, uma terá mais de 60 anos. A dimensão dessa mudança pode obscurecer o fato que, como mostra o nosso estudo, a maior parte das pessoas vê de forma favorável e otimista a vida no futuro. Em outras palavras, embora sejam grandes as mudanças, elas são bem-vindas.

O conhecimento das atitudes das pessoas sobre a aposentadoria podem trazer subsídios às políticas de maneira que as projeções demográficas isoladamente não conseguem. Com o objetivo de aperfeiçoar a nossa análise dos dados que estamos coletando – e para assegurar que estejam disponíveis para os estudiosos do envelhecimento – trabalhamos neste ano em conjunto com o *Oxford Institute of Ageing*, que é parte da Divisão de Ciências Sociais da Universidade de Oxford, que contribuíram com o seu conhecimento e rigor acadêmico na análise e apresentação dos dados.

Outra mudança neste ano foi de ampliar a pesquisa de 10 para 20 países e territórios, e de 11.000 para 21.000 indivíduos. Neste ano também estudamos empregadores – 6.000 deles – para descobrir suas atitudes para com seus empregados mais velhos.

Como grande empregador também, o HSBC será afetado pelo envelhecimento das populações globais. Nós empregamos 284.000 funcionários em 76 países e territórios ao redor do mundo e esses funcionários interagem com 125 milhões de clientes. Poucas companhias têm tantas ligações com pessoas ao redor do mundo. O sucesso do HSBC nos últimos 140 anos tem se baseado em conhecer os seus empregados e clientes, as suas atitudes e ambições, levando isso em consideração na sua forma de agir.

É de nosso interesse – assim como de interesse comum – conhecer melhor as atitudes das pessoas sobre a aposentadoria e a vida no futuro. Com esse objetivo, mais uma vez trabalhamos em conjunto com a consultoria Age Wave do Dr. Ken Dychtwald, e com a empresa de pesquisa de mercado Harris Interactive. O relatório deste ano, *O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer* coloca algumas perguntas urgentes:

- O que é a aposentadoria – e o que as pessoas esperam dela?
- Como queremos pagar pela aposentadoria – individualmente e como sociedade?
- Quando vamos nos aposentar – seremos idosos quando o fizermos?
- Os empregadores acreditam que os trabalhadores mais jovens são melhores que os mais velhos?
- Os empregadores estão se preparando o suficiente?

Acredito que as respostas a essas perguntas aqui apresentadas ajudarão indivíduos, empregadores e governos a reagir favoravelmente aos desafios criados pelo envelhecimento da população. Espero que de alguma forma contribuam para nos ajudar a viver melhor em um mundo que será mais idoso e, creio eu, mais sábio.

Stephen Green
Presidente do Grupo
HSBC Holdings plc

Nós não estamos contando com o governo para nos sustentar durante a nossa velhice, mas gostaríamos de receber dele mais orientação.



Resultados globais fundamentais

- As pessoas querem pagar por sua aposentadoria por meio de poupança adicional imposta pelo governo, em vez de pagar mais impostos ou receber pensões menores.
- As pessoas não acreditam mais que os governos isoladamente proverão para sua subsistência na velhice
- Enquanto tiverem saúde e forem capazes, as pessoas desejam cada vez mais ter alguma atividade durante sua aposentadoria, em vez de apenas descansar.
- A maioria esmagadora das pessoas rejeita a aposentadoria compulsória por idade.
- À medida que envelhecem, cada vez mais pessoas exigem condições de trabalho flexíveis.
- As pessoas acreditam que a família, os amigos e a aptidão física são mais importantes que o dinheiro para uma velhice feliz.
- As aspirações de aposentadoria dos “formadores de tendência” nas economias em transição estão começando a convergir com as das economias mais adiantadas.
- Os empregadores acham que os empregados devem poder continuar trabalhando independentemente de idade, desde que sejam capazes de fazer um bom trabalho.
- Os empregadores dizem que os trabalhadores mais idosos são tão produtivos quanto os mais jovens.
- Em todas as regiões do mundo, muito pouco está sendo feito para conservar as aptidões e a experiência dos trabalhadores mais idosos.
- Poucos empregadores, grandes ou pequenos, estão realmente preparados para a escassez global de aptidões que se aproxima, causada pelo envelhecimento da população.

O estudo *Futuro da Aposentadoria* do HSBC examinou essas tendências pela primeira vez, conforme migram da Europa Ocidental e América do Norte para as economias em transição da América Latina, Europa Oriental, Ásia, Oriente Médio e África.

Além dos dados contidos nesses três relatórios, acesse www.thefutureofretirement.com para análises em maior nível de profundidade e material de apoio.

O Estudo

Em 2005, o HSBC publicou os resultados de seu primeiro estudo global, *O Futuro da Aposentadoria em um Mundo de Expectativa de Vida Crescente*. Esse estudo abrangeu 11.000 adultos (com idades de 18 ou mais anos) em 10 países e territórios ao longo de quatro continentes. Como primeiro estudo global a investigar as esperanças, sonhos, prioridades, aspirações e receios das pessoas, ele mostrou que as atitudes –bem como as expectativas das pessoas– ao redor do mundo com relação ao envelhecimento e à vida no futuro eram positivas. O estudo também mostrou que as pessoas querem mais flexibilidade e liberdade quanto a maneira de se aposentar, do que os empregadores e as leis geralmente permitem.

O relatório deste ano, *O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer*, foi uma realização do HSBC em colaboração com três organizações de vanguarda. A autoria do relatório é do *Oxford Institute of Ageing*, integrante da Oxford University. A consultoria principal foi da Age Wave, dirigida pelo gerontologista Dr. Ken Dychtwald, Consultor Especial do HSBC sobre Envelhecimento Global, e o trabalho de campo global foi empreendido pela Harris Interactive.

O HSBC entrevistou mais de 21.000 adultos em 20 países e territórios ao longo de cinco continentes, compreendendo 62% da população mundial. Dando continuidade ao relatório do ano passado, que examinou as atitudes das pessoas quanto a envelhecimento, aposentadoria e vida no futuro, *O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer* amplia a investigação para abranger as famílias, o local de trabalho e o papel dos governos para satisfazer as esperanças e sonhos das pessoas. Este ano, estudamos também mais de 6.000 empregadores do setor privado nos mesmos 20 países e territórios, aferindo suas atitudes para com trabalhadores mais idosos e os problemas suscitados pelo envelhecimento global e a mudança dos modelos de aposentadoria. O alcance e a natureza desse estudo fazem dele o maior jamais realizado no gênero.

O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer está subdividido em três documentos:

- *O Futuro da Aposentadoria: O que as pessoas querem*, dirigido a uma platéia genérica, com foco no nosso estudo do público em geral.
- *O Futuro da Aposentadoria: O que as empresas querem*, dirigido a empregadores, com foco no nosso estudo sobre eles.
- Este sumário-executivo contém uma visão geral de ambos relatórios e apresenta o tema de envelhecimento das populações.

O envelhecimento do mundo

O mundo está amadurecendo. Em 2050, haverá mais pessoas com mais de 60 anos que menos de 15. A Europa Ocidental e o Japão já são “maduros”, tendo mais pessoas idosas que jovens – e a eles se juntarão o restante da Ásia em 2040 e as Américas logo após. Na Europa Ocidental, esse processo de amadurecimento levou mais de um século: a proporção de pessoas com menos de 15 anos começou a declinar em meados do século dezenove e não caiu abaixo daquela das pessoas com mais de 60 anos senão em 2000. A Ásia fará essa mesma transição muito mais depressa – em menos de 25 anos.

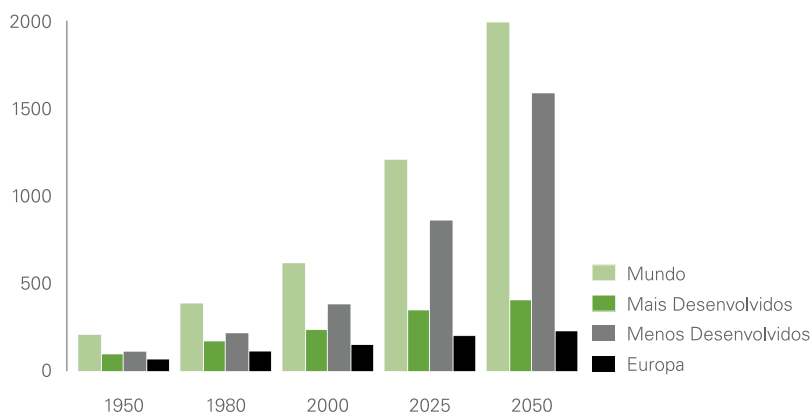
O grau de envelhecimento da população mundial é impressionante. Para 2030, a projeção é que mais da metade da população da Europa Ocidental terá mais de 50 anos de idade e que, aos 50 anos, as pessoas terão uma expectativa de vida de mais 40 anos. No mesmo momento, 25% da população terá mais de 65 anos de idade e 15% mais de 75. Em termos meramente numéricos, porém, as economias em desenvolvimento da Ásia, América Latina e África estarão na liderança. Essas regiões já abrigam dois terços das pessoas mais idosas do mundo.

Isso não é um fenômeno passageiro. Muitas pessoas acreditam que o envelhecimento da população é principalmente resultado da grande geração *baby boom*, que avança da juventude para a velhice. Embora isso esteja produzindo um efeito enorme, o envelhecimento dos *baby-boomers* – aqueles que nasceram nos anos após a Segunda Guerra Mundial – é apenas parte de um movimento maior e em longo prazo no sentido de populações mais idosas. O envelhecimento da população global é uma tendência que sinaliza mudanças em longo prazo nas atitudes e comportamentos individuais e sociais. Essa tendência está reestruturando as sociedades do mundo.

Atitudes em mudança – nas economias adiantadas e em transição

Este segundo estudo global do HSBC detectou três mudanças de atitude. O estudo explora particularmente os novos modelos de aposentadoria que estão se espalhando das economias adiantadas da Europa Ocidental e América do Norte para as economias em transição da Europa Oriental, Ásia e América Latina. Nessas economias em transição, o estudo focalizou os “formadores de tendência”, que são pessoas que vivem principalmente em cidades e que trabalham no setor de serviços ou outras áreas modernas da economia, tais como a indústria de tecnologia da informação. Elas contrastam com o maior número de pessoas ainda com empregos tradicionais, rurais, de natureza familiar, ou trabalhando em indústrias primárias como mineração, pesca ou exploração florestal. Esses formadores de tendência já estão absorvendo o comportamento e estilos de vida de seus pares na Europa Ocidental e América do Norte, e há sinais que indicam que também seguirão as economias adiantadas, ao adotar novas formas de aposentadoria e modos de vida na vida no futuro. As atitudes e comportamentos desse grupo-chave de indivíduos e empregadores provavelmente influenciarão a população em geral nas economias em transição no futuro.

Pessoas com 60 e mais anos de idade, 1950 – 2050 (em milhões)



Fonte United Nations World Population Prospects, Revisão de 2004

*Quando deixar de trabalhar, não quero
ficar parado durante vinte ou trinta
anos - vou viver a vida que sempre quis*





*Sei que o mundo
está envelhecendo,
mas não tenho
certeza de como isso
vai me afetar e que
planos preciso fazer.*

Os nossos resultados

Publicamos dois relatórios em que discutimos nossos resultados em detalhe, um deles dirigido a um público genérico (*O Futuro da Aposentadoria: O que as pessoas querem*) e outro aos empregadores (*O Futuro da Aposentadoria: O que as empresas querem*). Esses relatórios estão estruturados sobre cinco perguntas fundamentais.

O que as pessoas querem

1. O que é aposentadoria?

“Quero fazer algo de novo quando ficar mais velho”

Desde que estejam saudáveis e aptas, cada vez mais as pessoas querem ter alguma atividade durante sua aposentadoria, em vez de apenas descansar. Embora isso seja mais aparente nas economias adiantadas da Europa Ocidental e da América do Norte, em todas as regiões muitos daqueles que estão aptos e dispostos a continuar trabalhando estão pensando em uma aposentadoria ativa. Nas economias adiantadas, as infra-estruturas sociais e de saúde desenvolvidas significam que a população mais idosa é cada vez mais saudável e ativa. Todavia, muitas pessoas nas economias em transição não têm a oportunidade de se aposentar. Daqueles que conseguem, a maioria necessita de descanso após uma vida de trabalho duro e saúde precária. Entretanto, muitos dos formadores de tendência que estão começando a adotar estilos de vida ocidentais, especialmente na Ásia, também parecem estar desejando uma velhice ativa. Esses indivíduos podem estar “pulando” a idéia de aposentadoria como período de descanso e relaxamento, indo diretamente para o modelo novo de aposentadoria ativa.

“A família, os amigos e a aptidão física são mais importantes para mim do que dinheiro na velhice”

“Muitas pessoas nas economias adiantadas têm uma visão favorável da velhice e aposentadoria, e essa visão otimista está se espalhando nas economias em transição entre os pioneiros de uma aposentadoria mais ativa. Na maior parte dos países e territórios que estudamos, as famílias, os amigos e a aptidão física são encarados como fatores-chave para uma aposentadoria e velhice felizes.”

2. Como pagaremos pela aposentadoria?

“Eu não acredito que o meu governo arcará com a maior parte do custo financeiro de me manter durante a aposentadoria”

Cada vez mais, as pessoas estão se dando conta que os governos não serão sua única fonte de apoio financeiro na velhice. Isso é verdade tanto nas economias adiantadas como em transição. Nas economias adiantadas, ainda existe a opinião dominante que os governos devem prover para a nossa velhice, mas pouca confiança que o farão. Nas economias em transição, existe uma aceitação preponderante de que os governos não devam nos apoiar na velhice e que não o farão.

“Com alguma ajuda, pouparei para minha velhice”

Em quase todos os países e territórios, a maioria das pessoas rejeita as políticas tradicionais para financiar aposentadorias – aumento de impostos, redução de pensões ou prolongamento da vida de trabalho. Se tiverem escolha, as pessoas preferem economizar para a velhice – mas sabem que precisam de ajuda para fazê-lo. A opção preferida, em quase todos os países e territórios em todas as faixas etárias, é a da poupança individual adicional imposta.

3. Quando devemos nos aposentar?

“Eu não acho que ninguém deveria perder o emprego por ser muito idoso”

Ao redor do mundo, independentemente da idade de quem é consultado, a maioria das pessoas rejeita a saída forçada do local de trabalho numa idade fixa. A maioria dos empregados e empregadores acha que as pessoas deveriam poder continuar trabalhando independentemente de idade, desde que sejam capazes de fazer um bom trabalho.

O que as empresas querem

4. De que forma os trabalhadores mais idosos se comparam com os mais jovens?

“Os meus trabalhadores mais idosos têm o mesmo valor que seus colegas mais jovens”

Em quase toda parte, os empregadores consideram os trabalhadores mais idosos como mais leais e confiáveis que seus colegas mais jovens e tão produtivos e motivados quanto eles. Nas economias adiantadas, está desaparecendo a idéia de que os trabalhadores mais idosos precisam ceder o lugar para os mais jovens, e os estereótipos negativos estão desacreditados. Ao envelhecer, os trabalhadores mais idosos querem mais flexibilidade quanto à maneira de trabalhar – isso pode significar trabalhar em tempo parcial ou entrar e sair do local de trabalho de acordo com a mudança de circunstâncias.

5. Os empregadores e empregados pensam da mesma forma?

“Todos nós precisamos nos preparar melhor para a escassez de aptidões que se aproxima”

Poucos são os empregadores que parecem ter entendido o impacto que as populações que estão envelhecendo terão sobre a produtividade econômica – e sem dúvida sobre as suas próprias empresas. Nas companhias, a iminente escassez de aptidões e a perda de experiência à medida que as pessoas mais idosas deixarem a força de trabalho terão um impacto significativo sobre o recrutamento, manutenção e produtividade dos empregados. Todavia, a grande queda de fertilidade nas economias adiantadas – e cada vez mais nas economias em transição também – já está tornando difícil para os empregadores recrutarem as pessoas de que precisam, especialmente em tecnologia da informação. O problema é freqüentemente piorado pela perda desnecessária e prematura na força de trabalho de experientes trabalhadores mais idosos, devido aos sistemas atuais que estimulam a aposentadoria precoce. Os problemas são agravados pelo fato que muitas organizações carecem de programas sistemáticos para monitorar e transferir experiência.



*Eu trabalho tão bem quanto os meus
colegas mais jovens, mas quero ter cada
vez mais flexibilidade para me dedicar às
coisas de que mais gosto na vida*

Conclusão

Os resultados do estudo *O Futuro da Aposentadoria* deste ano fornecem muitos motivos para otimismo.

Mostram que as pessoas em todo o mundo estão percebendo as limitações práticas quanto ao que os governos e empregadores podem fazer para sustentá-los na vida no futuro, e revelam que a maior quantidade de pessoas acredita que a solução está em os indivíduos assumirem a responsabilidade por seu próprio futuro, com a ajuda dos governos e empregadores.

Como pessoas, todos nós devemos moldar as nossas expectativas de acordo com esse novo estado de coisas. Sabemos que as pessoas vivem mais tempo, têm mais saúde e querem ficar mais ativas na vida no futuro, devemos portanto esperar que esses eventos tenham um impacto sobre a forma que administramos a nossa vida de trabalho e a transição para a aposentadoria. Por exemplo, com o objetivo de atingir as nossas aspirações para um padrão de vida na aposentadoria semelhante ao da vida de trabalho, precisaremos economizar mais. Trabalhar além dos 65 anos de idade também ajuda, trazendo outros benefícios, como indicam as pessoas consultadas no nosso estudo, por oferecer uma atividade útil e valiosa, dando-nos uma maneira de permanecer em contato com outras pessoas de várias idades.

Os empregadores precisam reconhecer esses fatos sobre as formas de trabalho que serão desejadas por seus empregados, sobre a duração de suas vidas de trabalho e as implicações sobre a maneira pela qual são administradas e recompensadas.

Trata-se de mudanças significativas e levará tempo para que todos os empregadores as assimilem e modifiquem os seus processos, práticas e principalmente atitudes.

Como as mudanças demandarão tempo para ocorrer, os empregadores precisam começar a fazê-las logo. Deixar de fazê-las significa uma dupla perda – primeiramente, quando os nossos trabalhadores mais idosos forem embora, levando consigo o seu conhecimento e experiência, e novamente quando a escassez de aptidões se tornar mais severa e for impossível recrutar pessoas mais idosas. Todos precisamos tomar medidas agora para aprender como atrair, recrutar e manter trabalhadores mais idosos. Existem, por exemplo, algumas indicações que mostram que as pessoas mais idosas não reagem tão bem aos anúncios de emprego tradicionais. A descoberta de uma solução para isso vai requerer alguma imaginação para que os departamentos de Recursos Humanos desenvolvam novos métodos inovadores que possam ir além das práticas tradicionais de recrutamento.

Os governos também precisam empreender ações, apoiando pessoas e empregadores durante o processo de adaptação. As ações governamentais variarão ao redor do mundo, mas em toda parte terão algo em comum: mostrando claramente aos cidadãos o que podem esperar de seus governos, que tipo de ajuda está disponível e o que as pessoas devem fazer por sua própria conta. Comunicação clara, aconselhamento e apoio serão elementos chave. A criação de condições favoráveis será muito importante, mudando atitudes para a aceitação de pessoas idosas como integrantes plenos e valiosos da sociedade, no trabalho e fora dele.

A adaptação para um mundo com uma população mais idosa nem sempre será fácil, embora seja necessária. O nosso estudo nos dá a esperança que as mudanças mais importantes já tiveram início.

Metodologia

No período de Outubro a Dezembro de 2005, o HSBC estudou 21.329 adultos com idades acima de 18 anos em 20 países e territórios. Destes, dez tinham sido estudados no ano anterior: Brasil, Canadá, China, França, Hong Kong, Índia, Japão, México, Reino Unido e os EUA. Os dez países estudados pela primeira vez foram: Egito, Alemanha, Indonésia, Malásia, Polónia, Rússia, Arábia Saudita, Cingapura, Suécia e Turquia.

Os participantes foram estudados por meio de uma entrevista em que um conjunto padrão de perguntas foram feitas. Essas entrevistas foram realizadas por telefone, exceto na Índia, Indonésia, Japão e Rússia, onde foram feitas pessoalmente. Em cada um dos 20 países e territórios, cerca de 1.000 pessoas (entre 943 e 1.016) foram entrevistados, exceto na China, que teve 1.506 entrevistados e no Japão, que teve 1.350 entrevistados. No Egito, Índia, Indonésia e Arábia Saudita, a amostra abrangeu somente pessoas que moravam em áreas urbanas.

Em *O Futuro da Aposentadoria: o que o mundo quer*, os dados do estudo são apresentados de forma global e por país. Quando a resposta a uma pergunta é dada como uma porcentagem global, essa porcentagem é uma média simples, calculada somando-se as porcentagens de cada país e dividindo pelo número de países. Isso oferece uma boa apreciação do sentimento geral naqueles países, em vez de fazer ponderações pela população ou número de participantes no estudo.

O estudo abrange as “economias adiantadas” do Canadá, França, Alemanha, Japão, Suécia, Reino Unido e EUA – aquelas que se industrializaram cedo, têm grandes setores de serviços, populações prósperas e infraestrutura e legislação de pensões existente há bastante tempo. O estudo também abrangeu as “economias em transição” do Brasil, China, Egito, Hong Kong, Indonésia, Índia, Malásia, México, Polónia, Rússia, Arábia Saudita, Cingapura e Turquia.

Nas economias em transição, o estudo focaliza os “formadores de tendência”, que são as pessoas que vivem principalmente em cidades e que trabalham no setor de serviços ou outras áreas modernas da economia, tais como a indústria de tecnologia da informação. Elas contrastam com o maior número de pessoas ainda com empregos tradicionais, rurais, de natureza familiar, ou trabalhando às vezes no setor estatal em indústrias primárias como mineração, pesca ou exploração florestal.

O estudo de empregadores, realizado pela primeira vez este ano, abrangeu os mesmos 20 países e territórios. Todas as entrevistas foram feitas por telefone, exceto na Índia e Indonésia, onde foram feitas pessoalmente. No total, 6.018 companhias privadas foram estudadas. As companhias representavam uma mistura de setores de manufatura, serviço e varejo, e uma gama de tamanhos de acordo com definições de mercado locais.

Além dos dados contidos nesses três relatórios, acesse www.thefutureofretirement.com para análises em maior nível de profundidade e material de apoio.

Bibliografia

- Arber, S and Attais-Donfut, 2000, *The Myth of Generational Conflict*, London, Routledge
- Arrowsmith, J and McGoldrick, A, 1997, A Flexible Future for Older Workers, *Personnel Review* 26 (4) 258-73
- Dychtwald, K, Erickson, T and Morison, R, 2006, *Workforce Crisis*, Boston, Harvard Business School Press
- Forte, C and Hansvick, C, 1999, A study of workers over and under age 50, *Journal of Employment Counseling* 36 (1) 24-34
- Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, London, Hodder Arnold
- Harper, S, 2006, Mature Societies: planning for our future selves, *Daedalus*, Journal of American Academy of Arts and Science, Winter 2006 20-31
- Harper, S, 2006, HSBC Future of Retirement Workshop, Hong Kong
- Henretta, J, 2003, *The life-course perspective on work and retirement*, New York, Baywood Publishing
- Holzmann, R and Stiglitz, J, 2001, *New Ideas about Old Age Security*, Washington, World Bank
- Leeson, G, 2006, Attitudes to ageing and old age: the Danish Longitudinal Future Study, Copenhagen, DaneAge
- Leeson, G, 2006, HSBC Future of Retirement Workshop, New York
- Leeson, G, and Harper, S, 2005, Examples of International Case Law on Age Discrimination in Employment, Department of Work and Pensions, London UK
- OECD, 2006, Live Longer, Work Longer, OECD 2006
- Randel, J, German, T and Ewing, D, 1999 *The Ageing and Development Report*, London, Earthscan

Parceiros

Oxford Institute of Ageing

O *Oxford Institute of Ageing*, fundado em 2001, é um instituto multidisciplinar da Divisão de Ciências Sociais da Universidade de Oxford. Trabalha com a globalização do envelhecimento em nível global, social e individual. Sob a direção da Dra. Sarah Harper, realiza pesquisas sobre o envelhecimento da população, analisando as implicações econômicas, sociais, políticas e demográficas, tanto em nível nacional como internacional. Também trabalha com os setores corporativos, de políticas, mídia e governança, dando aconselhamento a respeito das implicações do envelhecimento. O *Oxford Institute of Ageing* celebrou uma aliança estratégica com o HSBC recentemente.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.ageing.ox.ac.uk

Age Wave

Sob a liderança de seu fundador, o Dr. Ken Dychtwald, a Age Wave orienta algumas das maiores companhias do mundo, assim como governos, no desenvolvimento de produtos e serviços para “*baby boomers*” e adultos na maturidade. O HSBC vem trabalhando com o Dr. Ken Dychtwald e a Age Wave no projeto *O Futuro da Aposentadoria* desde 2004. Em Julho de 2005, o Dr. Ken Dychtwald assumiu o papel de Consultor Especial para o HSBC sobre Envelhecimento Global.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.agewave.com

Harris Interactive

Harris Interactive Inc. é a 15ª maior firma de pesquisa de mercado no mundo e a que apresenta crescimento mais rápido. Com sede no Estado de Nova Iorque, esta companhia de pesquisa global combina uma consultoria estratégica de primeira linha com métodos inovadores e eficientes de investigação e análise.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.harrisinteractive.com





O Futuro da Aposentadoria

O que as pessoas querem





Índice

21

Introdução

23

O que é aposentadoria?

30

Como pagaremos pela aposentadoria?

34

Quando devemos nos aposentar?

36

Conclusão

**O Futuro da Aposentadoria : O que
o mundo quer – Sumário Executivo**

Metodologia, bibliografia

Introdução

O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer é uma iniciativa do HSBC com a colaboração de três organizações de vanguarda. O relatório é da autoria do Oxford Institute of Ageing da Universidade de Oxford. A consultoria principal foi da Age Wave, dirigida pelo gerontologista Dr. Ken Dychtwald, consultor especial do HSBC sobre Envelhecimento Global, e o trabalho de campo global foi realizado pela Harris Interactive.

O HSBC entrevistou mais de 21.000 adultos, em 20 países e territórios em cinco continentes, que compreendem 62% da população mundial. Dando continuidade ao relatório do ano passado, que examinou as atitudes das pessoas sobre envelhecimento, aposentadoria e vida futura, *O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer* estende a investigação para incluir famílias, o local de trabalho e o papel dos governos em satisfazer as esperanças e os sonhos das pessoas.

O HSBC entrevistou também um total de cerca de 6.000 executivos responsáveis pela política de recrutamento de empregadores do setor privado nos mesmos 20 países e territórios. O objetivo ao entrevistar esses empregadores foi o de investigar suas atitudes para com as forças idosas de trabalho e suas práticas com relação a trabalhadores mais idosos. Essas entrevistas permitiram uma análise da diferença entre percepção e prática dos empregadores e das diferenças em atitudes e percepções entre empregadores e pessoas em geral.

Este relatório, *O Futuro da Aposentadoria: O que as pessoas querem*, é dirigido a uma platéia genérica e discute os nossos resultados em detalhe. Publicamos também um relatório dirigido aos empregadores, *O Futuro da Aposentadoria: O que as empresas querem*, e um sumário-executivo, que abrange ambos os documentos.

O estudo abrange as “economias adiantadas” do Canadá, França, Alemanha, Japão, Suécia, Reino Unido e EUA – aquelas que se industrializaram cedo, têm grandes setores de serviços, populações prósperas e infra-estrutura e legislação de pensões existente há bastante tempo. O estudo também abrangeu as “economias em transição” do Brasil, China, Egito, Hong Kong, Indonésia, Índia, Malásia, México, Polónia, Rússia, Arábia Saudita, Cingapura e Turquia.

Nas economias em transição, o estudo focaliza os “formadores de tendência”, que são pessoas que vivem principalmente em cidades e que trabalham no setor de serviços ou em outras áreas modernas da economia, tais como a indústria de tecnologia da informação. Elas contrastam com o maior número de pessoas ainda com empregos tradicionais, rurais, de natureza familiar, ou trabalhando às vezes no setor estatal em indústrias primárias, como mineração, pesca ou exploração florestal.

O que as pessoas querem

Este relatório está estruturado sobre três perguntas-chave.

1. O que é aposentadoria?

“Quero fazer algo de novo quando ficar mais velho”

Desde que estejam saudáveis e aptas, cada vez mais as pessoas querem ter alguma atividade durante sua aposentadoria, em vez de apenas descansar. Isso é também verdade para muitos formadores de tendência em economias em transição, que parecem almejar uma velhice ativa. Esses indivíduos podem estar “pulando” a idéia de aposentadoria como período de descanso e recreio, indo diretamente para o modelo novo de aposentadoria ativa.

“A família, os amigos e a aptidão física são mais importantes para mim que o dinheiro na velhice.”

“Muitas pessoas nas economias adiantadas têm uma visão favorável da velhice e da aposentadoria. Essa visão otimista está se espalhando nas economias em transição entre os pioneiros de uma aposentadoria mais ativa. Na maior parte dos países e territórios que estudamos, as famílias, os amigos e a aptidão física são encarados como fatores-chave para uma aposentadoria e velhice felizes.

2. Como pagaremos pela aposentadoria?

“Eu não acredito que o meu governo arcará com a maior parte do custo financeiro de me manter durante a aposentadoria”

Cada vez mais, as pessoas estão se dando conta que os governos não serão sua única fonte de apoio financeiro na velhice. Isso é verdade tanto nas economias adiantadas como nas em transição. Nas economias adiantadas ainda prevalece uma opinião dominante de que os governos devem prover para a nossa velhice, mas com a crescente conscientização que não serão capazes de fazê-lo.

“Com alguma ajuda, pouparei para minha velhice”

Em quase todos os países e territórios, a maioria das pessoas rejeita as políticas tradicionais para financiar aposentadorias – elevação de impostos, redução de pensões ou prolongamento da vida de trabalho. Se tiverem escolha, preferem economizar para a velhice – mas sabem que precisam de ajuda para fazê-lo. A opção preferida em quase todos os países e territórios, em todas as faixas etárias, é a da poupança individual adicional compulsória.

3. Quando devemos nos aposentar?

“Eu não acho que ninguém deveria perder o emprego por ser muito idoso”

Ao redor do mundo, independentemente da idade de quem é consultado, a maioria das pessoas rejeita a saída compulsória do emprego numa idade pré-fixada. A maioria dos empregados e empregadores acha que as pessoas deveriam poder continuar trabalhando independentemente de idade, desde que fossem capazes de ter um bom desempenho.

Informações adicionais

Além dos dados contidos nesses três relatórios, acesse www.thefutureofretirement.com para análises em maior nível de profundidade e material de apoio.



A oportunidade de passar mais tempo com a família e os amigos é o que mais importa à medida que ficamos mais velhos. Acho que a maior parte das pessoas pensa assim

1. O que é aposentadoria?

A aposentadoria coletiva para todos os trabalhadores nas economias adiantadas surgiu na segunda metade do século 20, tendo sido introduzida para ajudar essas sociedades a enfrentar as necessidades socioeconômicas e de saúde de suas populações mais idosas.

Mais recentemente, ocorreu a tendência de as pessoas se aposentarem cedo: um grande número de homens e mulheres ativos na faixa etária de 50 e pouco mais de 60 anos de idade optam pela aposentadoria ou são obrigados a se aposentar por seus empregadores.

A pressão do mercado sobre os empregadores motivou-os a reduzir suas forças de trabalho, e a aposentadoria precoce se tornou uma forma comum de fazê-lo. Simultaneamente, a aposentadoria se tornou uma alternativa mais atraente para os empregados, graças ao nível crescente de provisão de pensões desde a introdução de modalidades profissionais e privadas. Isso tornou os aposentados mais prósperos, levando as companhias a desenvolver produtos e serviços especificamente para eles —o que por sua vez torna a aposentadoria ainda mais atraente. Todos esses fatores contribuem para a redução do número e da porcentagem de pessoas idosas no mercado de trabalho.

Idéias novas sobre o significado da aposentadoria

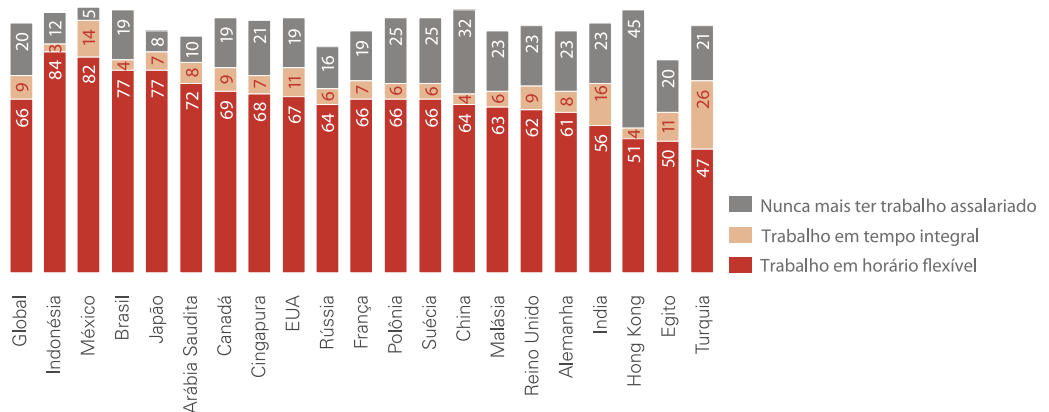
As circunstâncias da aposentadoria e a forma de encará-la pelas pessoas mudaram ao longo dos anos. Nos anos das décadas de 1940 e 1950, a aposentadoria era considerada como descanso, na década de 1970 uma recompensa e, já na década de 1980 a idéia de um período de lazer financiado ao final de uma vida de trabalho se consolidou firmemente, sendo encarada como um direito. As economias adiantadas tinham as estruturas sociais e culturais e —o que é mais importante— a prosperidade econômica para permitir que homens e mulheres saudáveis e ativos se aposentassem cedo para aproveitar um longo período de lazer.

Agora, as nossas idéias sobre aposentadoria estão mais uma vez mudando. Um longo período de lazer não é mais suficiente para muitas pessoas, as pessoas querem assumir o controle de suas vidas e continuar em atividade. O “envelhecimento ativo” e a visão da aposentadoria como “uma nova oportunidade” tornaram-se possíveis nas economias adiantadas devido a estilos de vida mais saudáveis e progressos da saúde pública, dos benefícios sociais e da medicina.

Entretanto, poucas economias em transição possuem essas estruturas em funcionamento e não são suficientemente prósperas para sustentar um longo período de lazer na velhice. De fato, para muitas pessoas nessas economias, a aposentadoria ainda não existe.² Devido a problemas de saúde e fraqueza, muitas não atingirão um período de descanso —e as que o fizerem estarão muito carentes, depois de uma vida de trabalho duro e saúde precária.

Para algumas pessoas isso está mudando. Muitos empregados em zonas urbanas das economias em transição estão recebendo um período de aposentadoria financiada ao final de sua vida de trabalho e têm a oportunidade de desfrutar da aposentadoria como um período de descanso e recreio. Mas existem também alguns sinais, especialmente na Ásia, que pessoas saudáveis e ativas que estão entrando em contato com as práticas de trabalho das economias adiantadas parecem estar desejando uma aposentadoria ativa e produtiva. Existem indicações que os “formadores de tendência” nas economias em transição podem estar “pulando” a idéia de aposentadoria como período de descanso e recreio, indo diretamente para a nova definição de aposentadoria, como período de atividade continuada.

O que as pessoas pensam seja a forma ideal de equilibrar trabalho, lazer e dinheiro em sua idade avançada (em porcentagem)



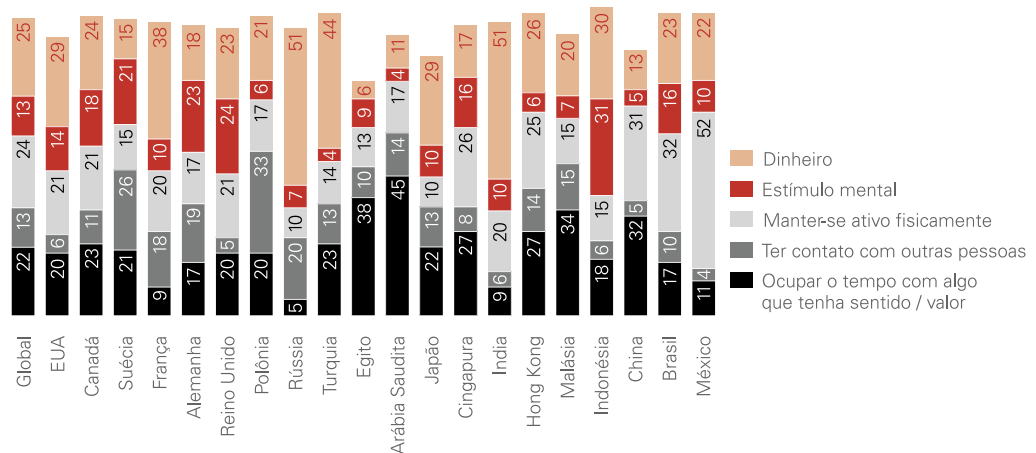
¹ Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, London, Hodder Arnold

² Randel, J, German, T, and Ewing, D, 1999 London, Earthscan

Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

Em muitos países e territórios ao redor do mundo, o dinheiro não é a motivação para trabalhar na idade avançada

Motivos das pessoas para querer trabalhar na sua idade avançada (em porcentagem)



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

Os motivos para continuar trabalhando variam muito conforme o país:

- Para ganhar dinheiro na França, Rússia, Turquia, Índia, EUA, Canadá e Japão
- Para ocupar o tempo com algo que tenha sentido / valor na China, Malásia, Egito, Arábia Saudita, Cingapura e Hong Kong
- Para manter-se ativo fisicamente no Brasil e México
- Para manter networks na Polónia e Suécia
- Para estímulo mental no Reino Unido, Alemanha e Indonésia

Um período positivo da vida

Nas economias adiantadas, existe uma tendência clara nos últimos vinte anos para mais atividade na aposentadoria. O estudo *Futuro da Aposentadoria* do HSBC mostra agora que, ao redor do mundo, as pessoas têm uma percepção positiva da aposentadoria e pretendem aproveitá-la ao máximo, com novas formas de trabalho remunerado, trabalho voluntário, novos hobbies, ou descanso e lazer. Tanto os empregadores como as pessoas acham que a aposentadoria deve ocorrer numa idade relativamente jovem, permitindo um número significativo de anos para gozá-la.

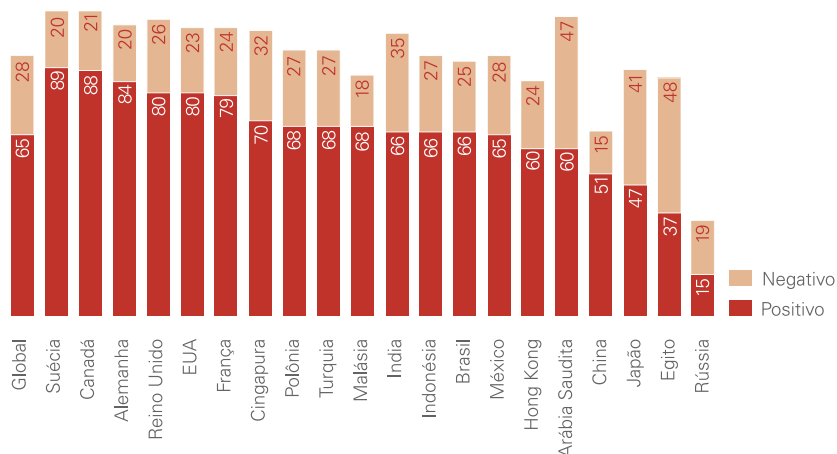
Ao mesmo tempo, muitas pessoas gostariam de ter a oportunidade de trabalhar além da idade de aposentadoria tradicional ou mesmo combinar trabalho e aposentadoria. Continuar trabalhando é questão de escolha para algumas pessoas, mas necessidade para outras. De fato, a necessidade, especialmente a necessidade financeira, é vista pelos participantes em nosso estudo como o motivo mais importante para trabalhar, além da idade de aposentadoria tradicional. Isso se aplica a 25% das pessoas do estudo —uma porcentagem relativamente baixa, embora seja o fator individual mais escolhido. Continuar trabalhando para permanecer ativo fisicamente (22%) ou ter algo significativo ou valioso para fazer (21%) são o segundo e terceiro motivos mais comuns.

Existem grandes variações de região a região. Enquanto continuar trabalhando devido à necessidade financeira é o motivo mais importante apresentado pelas pessoas na América do Norte, Europa e Ásia, quase a metade na América Latina acha que trabalhar para se manter fisicamente ativo é mais importante, e quase a metade no Oriente Médio e África acham que a prioridade principal para continuar trabalhando é ter algo significativo ou valioso para fazer.

Todavia, ter um trabalho não é necessariamente considerado tão importante para uma idade

avançada feliz. Apenas 25% de todos os participantes afirmam que ter um trabalho é extremamente importante para uma idade avançada feliz, embora esse resultado varie desde 15% em Hong Kong até 36% na Suécia.

A segurança financeira também não é vista como uma garantia de felicidade na idade avançada —em toda parte e por todas as pessoas. No Egito, Indonésia e Arábia Saudita, existe uma grande ênfase sobre a importância da fé religiosa associada a uma falta de ênfase na segurança financeira: apenas 13% das pessoas no Egito, 11% na Indonésia e 16% na Arábia Saudita afirmam que a segurança financeira é importante para uma idade avançada feliz. Na maioria dos outros países e territórios, a proporção de participantes que realçam a segurança financeira está entre um terço e metade, porém alcança 71% em Hong Kong, onde a segurança financeira é considerada mais importante que a família e os amigos.



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

As pessoas incluem o trabalho como parte de seu projeto ideal para a idade avançada?

- Quase nove entre dez participantes na Indonésia dizem que sim
- Quase a metade de todos os participantes em Hong Kong dizem que não

Aposentadoria, época de liberdade, felicidade e satisfação

A aposentadoria é considerada um período positivo da vida pela maioria dos participantes ao redor do mundo, e muito poucas pessoas a associam a sentimentos negativos. Globalmente, cerca de dois terços dos participantes associam a aposentadoria à liberdade, à felicidade e à satisfação. A América do Norte (84%) tem a maior proporção de participantes que associam a aposentadoria a sentimentos positivos, seguida da Europa (68%), da América Latina (65%), da Ásia (60%) e do Oriente Médio e da África (48%).

Apenas cerca de um quarto do participantes associam a aposentadoria a conceitos negativos, tais como monotonia, solidão e medo. A proporção varia de apenas 22% dos participantes na América do Norte a um terço na Europa, América Latina e Ásia, e 47% no Oriente Médio e África.

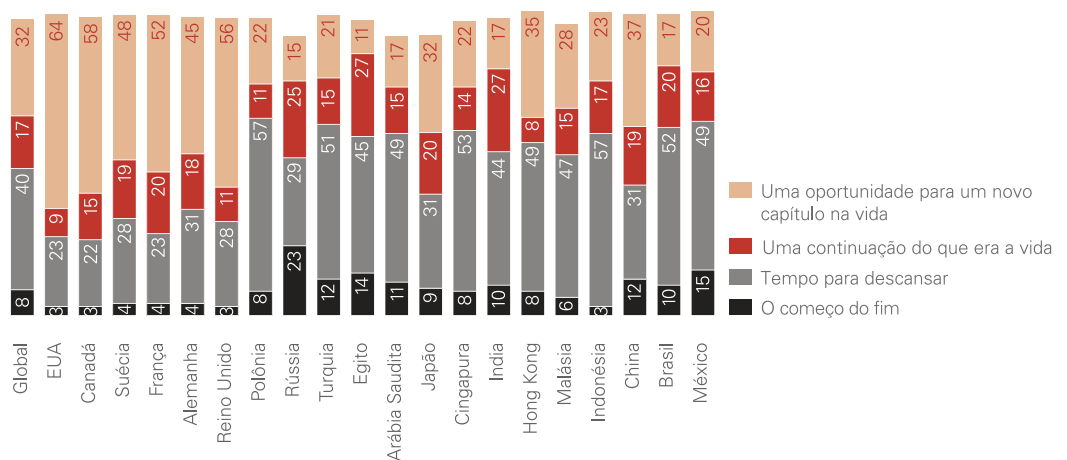
Ao redor do mundo, o único medo real das pessoas acerca da aposentadoria é a saúde precária. Dois terços dos participantes europeus e norte-americanos –e quase metade daqueles da América Latina, Ásia, Oriente Médio e África– afirmam que a saúde precária é uma preocupação.

Como queremos passar a nossa aposentadoria?

- Três quartos querem passá-la com a família ou amigos
- Dois terços desejam viajar
- A metade deseja aprender um novo *hobby*
- A metade quer fazer um trabalho voluntário
- Um terço quer um trabalho remunerado novo
- Um pouco mais de um quarto deseja continuar a educação

- Em apenas dois países, Rússia e Egito, os participantes foram geralmente negativos sobre a aposentadoria
- À medida que envelhecemos, ficamos mais positivos sobre a aposentadoria, especialmente na Europa e na América do Norte
- As pessoas no Oriente Médio e na África estão preocupadas com monotonia, solidão e medo na velhice
- No Ocidente, a aposentadoria é considerada a como uma oportunidade para um novo capítulo na vida
- Nas economias em transição, a aposentadoria ainda é considerada um luxo, um bem merecido período de descanso e lazer

Como as pessoas vêem a aposentadoria (em porcentagem)



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

Cerca de dois terços vêem a aposentadoria como uma época de liberdade, felicidade e satisfação

O segredo da felicidade na aposentadoria

Já que a aposentadoria é liberdade, felicidade e satisfação, quem ou o que vai proporcioná-las? Dois terços dos participantes do nosso estudo afirmam que a família, os amigos e a aptidão física farão isso – ou seja, permanecendo fisicamente apto e sendo parte de uma família carinhosa e de um conjunto social. Em apenas poucos países e territórios a religião também é considerada extremamente importante.

A família e os amigos são o fator de identificação mais comum em nosso estudo, como sendo extremamente importante para atingir uma idade avançada feliz. Isso vale para as Américas (Brasil, Canadá e os EUA), Europa (França, Polônia, Rússia, Suécia e Reino Unido) e Ásia (Malásia e Cingapura). Em Cingapura, mais que em qualquer outro lugar, mais pessoas (85%) identificaram isso como um fator extremamente importante.

Aptidão física é o fator mais freqüentemente identificado no México, na Alemanha, na Turquia, nos países da Ásia e territórios de Hong Kong, Índia e Japão. Em Hong Kong, 86% das pessoas a identificaram como um fator extremamente importante.

A família, os amigos e a aptidão física perdem o primeiro lugar –para a religião– em apenas três países. Ter muita fé religiosa é considerado muito importante para uma velhice feliz por 94% dos participantes no Egito, 95% na Indonésia e 92% na Arábia Saudita. Em outros países, muito poucos consideram a fé religiosa como extremamente importante –menos de 20% na Europa, Japão e China, e menos de 50% em quase todos os outros países.

³ Leeson, G., 2006, *Attitudes to ageing and old age: the Danish Longitudinal Future Study*. Copenhagen, DaneAge

⁴ Henretta, J., 2003, *The life-course perspective on work and retirement*, New York, Baywood Publishing

A aposentadoria não é o começo do fim

Quaisquer que sejam suas expectativas sobre o que a aposentadoria lhes reserva, as pessoas não acreditam que será uma continuação de sua vida pré-aposentadoria e certamente não acreditam que é o começo do fim. A noção de aposentadoria como uma fase ativa e produtiva da vida já está claramente estabelecida.

A aposentadoria é considerada como oportunidade para um capítulo totalmente novo na vida pela maioria dos participantes nas economias adiantadas (Canadá, França, Alemanha, Japão, Suécia, Reino Unido e os EUA). Isso é consistente com outra pesquisa³ que indica que as economias adiantadas, com populações saudáveis e prósperas, estão se afastando do conceito de aposentadoria como um período prolongado de lazer e estão começando a vê-la como uma fase ativa e produtiva da vida. Essa crença é tida uniformemente por pessoas de várias idades.

Liberdade, felicidade e satisfação podem significar coisas diferentes para pessoas diferentes, mas refletem uma atitude positiva. Da mesma forma, acreditar que a aposentadoria oferece “uma oportunidade para um capítulo inteiramente novo na vida” contém uma gama de desdobramentos positivos. Pessoalmente, essa oportunidade pode significar envolver-se em novos tipos de trabalho (pago ou voluntário), passar mais tempo com a família e os amigos, ou retirar-se da força de trabalho ativa para desenvolver atividades de lazer. Vários estudos nacionais no mundo desenvolvido indicam isso⁴.

Nas economias em transição, a aposentadoria é ainda considerada um luxo e uma oportunidade para escapar das vicissitudes do local de trabalho e usufruir um bom e merecido descanso e lazer. Isso é verdade no caso dos participantes de todas as idades no Brasil, Egito, Hong Kong, Índia, Malásia, México, Polônia, Rússia, Arábia Saudita, Cingapura e Turquia.

As pessoas que vêem a aposentadoria como um novo capítulo na vida pretendem de fato passar o seu tempo quase da mesma maneira que aqueles que a vêem como um período para descanso e lazer.

Eu certamente não terei o mesmo tipo de aposentadoria que meus pais. Espero ter mais oportunidades e a possibilidades de correr atrás dos meus sonhos.

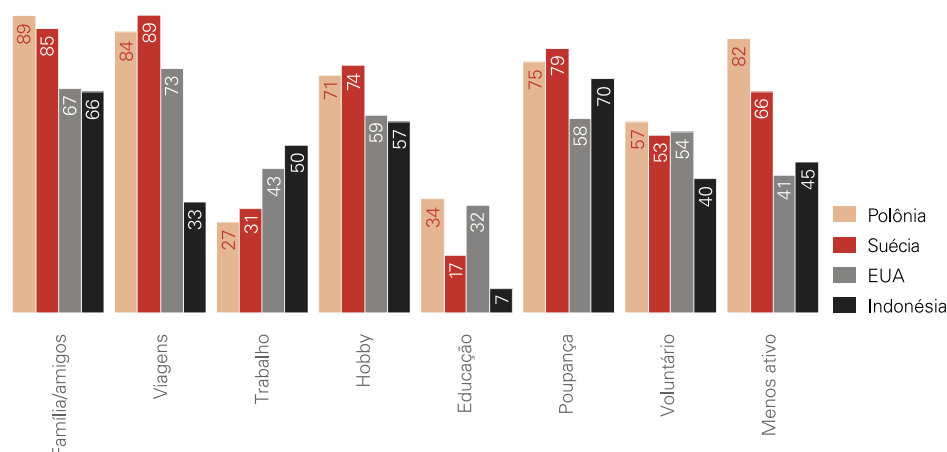


- Em cada país, as proporções dos que aspiram a se envolver em novos tipos de trabalho são significativamente maiores entre aqueles que percebem a aposentadoria como um capítulo inteiramente novo na vida
- Em cada país, as proporções dos que aspiram a diminuir suas atividades na aposentadoria são significativamente maiores entre aqueles que percebem a aposentadoria como um período para descanso e lazer

Estudo de caso

Um capítulo inteiramente novo na vida ou um período para descanso e lazer?

Como as pessoas gostariam de passar a maior parte de seu tempo na aposentadoria (em porcentagem)



Fonte: HSBC Future of Retirement Research 2006

Esses dois conceitos de aposentadoria parecem muito diferentes, mas como é que as pessoas realmente gostariam de passar o seu tempo na aposentadoria? Existe um contraste entre as economias adiantadas e as em transição sobre como suas populações gostariam de passar os seus anos de aposentadoria?

Vamos comparar dois conjuntos de países: os EUA e a Suécia (ambos economias adiantadas) são os dois países com a maior proporção de participantes afirmando que vêem a aposentadoria como uma oportunidade para um capítulo inteiramente novo na vida, ao passo que a Indonésia e a Polônia (ambos economias em transição) são os dois países com a maior proporção de participantes afirmando que vêem a aposentadoria como um período de descanso e lazer.

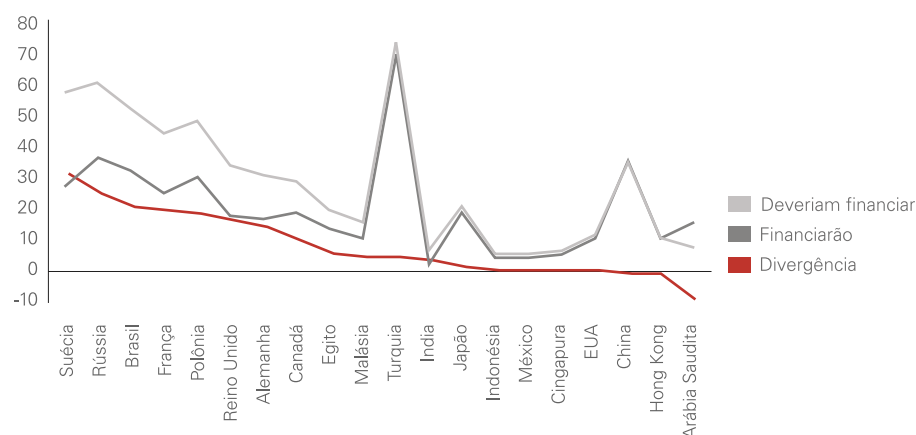
Surpreendentemente, existem muitas semelhanças entre a Polônia, uma economia em transição com ênfase em descanso e lazer na aposentadoria, e a Suécia, uma economia adiantada com ênfase na aposentadoria como um capítulo inteiramente novo na vida. Em ambos países, os participantes desejam passar mais tempo com a família e amigos (88% e 86% respectivamente), começar um novo hobby (70% e 75%) e ter menos atividades (79% e 66%), com apenas uma pequena proporção que diz que quer se envolver em novos tipos de trabalho (26% e 31%).

Existem também grandes semelhanças entre os EUA, uma economia adiantada onde as pessoas tendem a ver a aposentadoria como um capítulo inteiramente novo na vida, e a Indonésia, uma economia em transição com ênfase em descanso e lazer na aposentadoria. Em ambos os países, uma proporção de participantes menor que na Polônia ou Suécia deseja passar mais tempo com a família e amigos (67% e 68%), começar um novo hobby (60% e 58%) e ter menos atividades (43% e 45%). Mas as proporções dos que dizem querer se envolver em novos tipos de trabalho (43% e 51%) são quase o dobro daquelas da Polônia e Suécia.

Isso mostra que as pessoas que vêem a aposentadoria como um novo capítulo na vida podem não querer realmente passar o seu tempo de um modo diferente daqueles que a vêem como um período de descanso e lazer. O fato que as economias em transição tendem a identificar a aposentadoria como período de descanso e lazer pode nos confundir sobre o modo que as pessoas lá realmente passarão seu tempo. O número relativamente pequeno de pessoas nessas economias que conseguem se aposentar significa que precisamos observar as pessoas – e coisas como padrões de saúde crescentes – para achar pistas sobre as tendências futuras quanto ao grau em que as pessoas nesses países terão uma aposentadoria ativa.

Todavia, é possível construir algumas generalizações sobre a relação entre como a aposentadoria é percebida e como as pessoas gostariam de passar o tempo da aposentadoria. Em cada país e território, a proporção de pessoas que almeja se envolver com novos tipos de trabalho é significativamente maior entre aquelas que percebem a aposentadoria como um capítulo inteiramente novo na vida. E, em cada um dos países, a proporção que almeja menos atividade na aposentadoria é significativamente maior entre aquelas que percebem a aposentadoria como um período para descanso e lazer.

Apesar das infra-estruturas socioeconômicas diferentes das economias adiantadas e em transição, ambas têm pessoas que vêem a aposentadoria como a oportunidade para um novo capítulo em suas vidas. Essa é uma crença tida por pessoas de “aposentadoria ativa” de todas as idades em todos os países e territórios. Da mesma forma, existem pessoas tanto nas economias adiantadas como nas em transição que vêem a aposentadoria como um período para descanso e menos atividade. Acreditamos que, tanto nas economias adiantadas como nas em transição, a preferência por uma aposentadoria ativa provavelmente está associada à saúde e à prosperidade. O estudo do ano que vem examinará essas questões com maior profundidade.



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

Quase a metade acredita que as pessoas deveriam custear a aposentadoria, e um quinto acredita que as famílias deveriam pagar por ela. Apenas um terço acredita que os governos deveriam custeá-la

2. Como pagaremos pela aposentadoria?

Uma mensagem-chave do estudo *O Futuro da Aposentadoria* é que 43% dos participantes acreditam que as pessoas deveriam custear sua própria aposentadoria, juntamente com 20% que acreditam que as famílias deveriam pagar por ela. Apenas 30% acham que o seu governo é responsável por isso.

Prover segurança econômica na velhice é um assunto complexo – não é simplesmente uma questão de orçamentos nacionais apertados devido às tendências populacionais atuais⁵. Ocorrem três fatores principais:

• As pessoas estão vivendo mais tempo

Mais e mais pessoas estão chegando até a idade de se aposentar e vivendo bem além dela. Os sistemas de pensão que foram projetados para sustentar as pessoas nos últimos cinco ou 10 anos de suas vidas agora têm que cuidar delas por 20 ou 30 anos.

• As pessoas estão se aposentando mais cedo

Existe uma tendência crescente em todos os países da OCED (Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento) de as pessoas se aposentarem antes de atingirem a idade geralmente aceita para fazê-lo. Isso reduz o número de trabalhadores economicamente ativos e aumenta as demandas sobre as pensões profissionais e de investimento privado, e pensões para invalidez com financiamento público.

• As expectativas são mais altas

As pessoas cada vez mais supõem que seu padrão de vida na aposentadoria será igual ao que tinham enquanto trabalhavam.

Os sistemas de pensão que foram projetados para prover a subsistência ou suplementar outras formas de renda na aposentadoria – especialmente aqueles baseados na fórmula estabelecida por Bismarck, em 1899, que dão uma contribuição significativa à renda na idade avançada – estão lutando para financiar o padrão de vida crescente exigido pelas gerações posteriores.

As pessoas dizem que deveriam custear sua própria aposentadoria

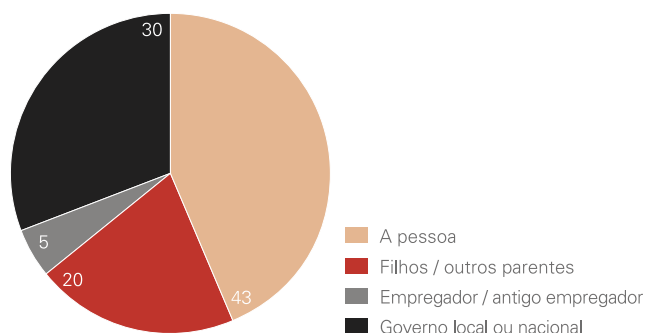
Não é de se admirar, considerando essas pressões sobre o erário público, que a confiança das pessoas na previdência financiada pelo Estado tenha diminuído.

As pessoas que vivem em economias adiantadas, particularmente nos EUA, cada vez mais acham que aqueles que podem cuidar de si mesmos na idade avançada devem ser encorajados a fazê-lo⁶.

Muitos governos estão tentando estimular as pessoas a adotar essa atitude e prover para sua própria aposentadoria, mas fora dos EUA eles hesitam em impor esse encargo sobre seus cidadãos.

⁵Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, London, Hodder Arnold

⁶Holzmann, R e Stiglitz, J, 2001, *New Ideas about Old Age Security*, Washington, World Bank



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

Contraste entre as nações:
Quem deve custear a vida na velhice?

- Dois terços (66%) dos norte-americanos acham que as pessoas devem custear
- Quase três quartos (73%) dos sauditas acham que as famílias devem custear

O papel da família ainda é chave

Esta visão do papel da família é relativamente uniforme ao redor do mundo: menos de 10% dos participantes das economias adiantadas e apenas cerca de um terço das economias em transição afirmam que as famílias das pessoas deveriam ser responsáveis por sustentá-las na aposentadoria. Apenas na Índia e na Arábia Saudita mais da metade dos participantes afirmam que as famílias deveriam assumir esse custo.

Entretanto, é notável que, ao redor do mundo, as pessoas acreditem que poderiam recorrer a suas famílias em caso de necessidade. Nas economias em transição, mais de dois terços das pessoas afirmam que poderiam morar com seus filhos, se necessário. Na América do Norte, quase metade de todos os participantes afirmam isso, assim como um terço dos participantes europeus. De modo semelhante, cerca da metade dos participantes nas economias em transição e na Europa acreditam que suas famílias cuidariam deles em caso de doença ou invalidez. Apenas na América do Norte é que essa crença não é tão generalizada, com apenas 15% dos participantes afirmando ser esse o seu caso.

Entretanto, a América do Norte está mais alinhada quando se trata das despesas de sustento: cerca de um terço – o mesmo que na Europa – acredita que suas famílias ajudariam com as despesas de manutenção, se necessário. Nas economias em transição, a proporção é pouco menos da metade. Todos esses resultados são consistentes com pesquisas recentes dos EUA e da Europa, que indicam que – apesar da pressão sobre elas à medida que as sociedades se modernizam – as famílias em toda parte, em suas múltiplas e variadas novas formas, ainda são uma fonte principal de apoio às pessoas idosas.⁷

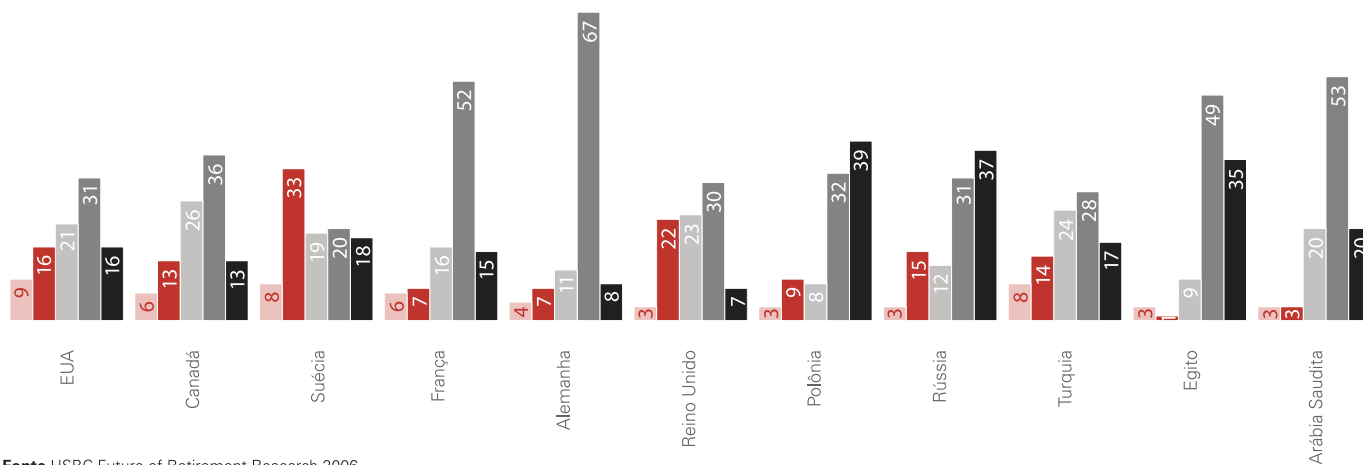
As pessoas e seus governos

Uma das principais razões para a expansão da crença que as pessoas devam financiar sua própria aposentadoria é a “falta de confiança” – a distância entre o que as pessoas acham que os governos deveriam fazer e o que tem certeza que farão. Ao redor do mundo, tanto nas economias adiantadas como nas em transição, as pessoas reconhecem que os governos não serão a sua fonte principal de apoio financeiro na velhice. Nas economias adiantadas, 44% das pessoas acreditam que os governos deveriam mantê-las, mas apenas 29% confiam que o farão.

Além disso, nos locais onde as pessoas têm mais convicção que seu governo deveria custear a aposentadoria (principalmente na Europa Ocidental, onde essa crença está firmemente arraigada), elas têm menos confiança que ele o fará. Em nenhum lugar isso é mais verdadeiro que no Estado beneficente da Suécia, onde a falta de confiança é a maior.

Em contrapartida, as pessoas nas economias em transição (Ásia, América Latina e Oriente Médio) em sua maioria esmagadora aceitam que seus governos não deveriam sustentá-las e nem as sustentarão na velhice. Aqui, onde os governos tiveram muito menos tempo para se preparar para o envelhecimento de suas populações, apenas 18% dos participantes acreditam que sua aposentadoria deveria ser paga pelo governo e apenas 15% acreditam que será. Embora as proporções sejam pequenas, a falta de confiança ainda está presente.

⁷Arber, S e Attais-Donfut, 2000, *The Myth of Generational Conflict*, London, Routledge



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

“Pela primeira vez, vemos globalmente um apoio maciço para alguma forma de poupança compulsória para a aposentadoria.”

Dra. Sarah Harper,
Diretora, the Oxford
Institute of Ageing

Ajude-me a poupar

Então, independentemente de viverem em economias adiantadas ou em transição, as pessoas decidiram que precisam se preparar para sua própria velhice. Mas precisam de ajuda para fazê-lo e a sua mensagem para seus governos é: “Ajude-me a poupar”.

O estudo do HSBC revela que as pessoas, de forma quase universal, rejeitam os outros mecanismos pelos quais os governos conseguem financiar pensões para suas crescentes populações aposentadas. Podendo escolher entre mais impostos, pensões mais baixas, trabalhar mais tempo e poupança compulsória (na forma de poupança privada adicional compulsória), quase 40% de todos os participantes escolheram a poupança compulsória. Em quase todos os países e em todas as faixas etárias, a maioria das pessoas escolhe a poupança compulsória em lugar de qualquer outra solução. Apenas em Cingapura, Japão, China e Suécia é que outras políticas recebem mais apoio. Em Cingapura e Japão, as pessoas afirmam que preferem que a idade de aposentadoria seja aumentada; na China e Suécia, a maioria apóia aumento de impostos. Ao redor do mundo, nada menos de 93% das pessoas – jovens e idosas – rejeitam a redução de pensões.

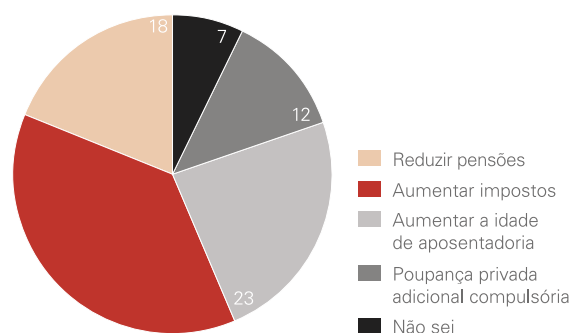
Embora muitos governos recuaram diante da poupança compulsória, as pessoas reconhecem a sua necessidade. Elas querem ter o controle e estão contentes que as pensões sejam financiadas por poupanças privadas em vez de através de impostos – mas precisam de ajuda para se ajudarem a si próprias.

Esse apelo por poupança compulsória é um reflexo da falta de confiança. Ao redor do mundo, as pessoas estão dizendo a seus governos: “Precisamos financiar a nossa velhice e estamos dispostos a fazê-lo, mas não temos confiança que vocês possam fazer isso por nós. Nem temos confiança, se os impostos fossem aumentados, que o resultado fosse gasto na provisão de nossa aposentadoria.”

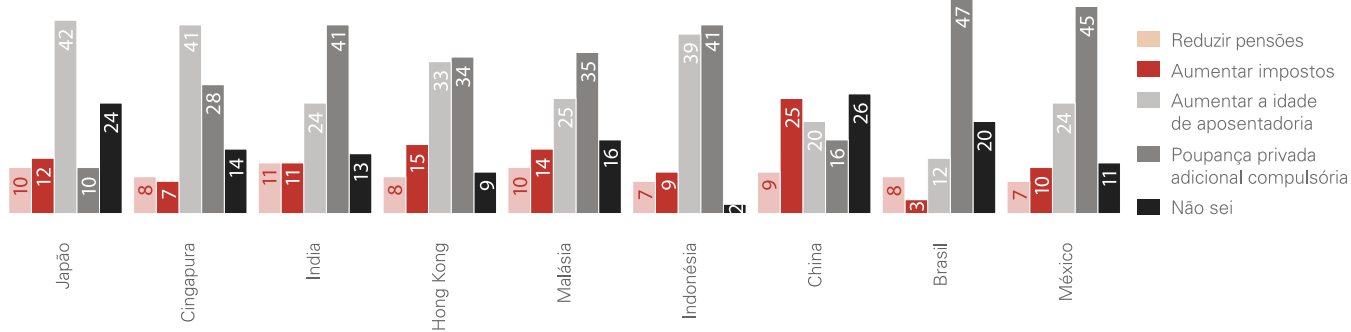
Globalmente, como deveriam os governos financiar e apoiar a população idosa?

- A poupança privada compulsória foi a escolha preferida em quase todos os países
- 24% afirmam que a idade de aposentadoria deveria ser aumentada
- 13% acham que os impostos deveriam ser aumentados
- 7% dos participantes afirmam que os governos deveriam reduzir as pensões

Como as pessoas acham que os governos deveriam financiar as populações idosas (em porcentagem)



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006



*Preciso de ajuda para me preparar –
Só não sei como começar. Gostaria que o governo
me ajudasse a poupar para tudo que vou necessitar.*

Tanto os homens como as mulheres acham que as mulheres deveriam se aposentar mais cedo que os homens

- As mulheres deveriam se aposentar aos 57 anos
- Os homens deveriam se aposentar aos 61 anos
- Os americanos acham que os homens deveriam se aposentar na idade de 65 anos e as mulheres na idade de 64 anos
- Os europeus acham que os homens deveriam se aposentar na idade de 61 anos e as mulheres na idade de 57 anos
- Os latino-americanos acham que os homens deveriam se aposentar aos 61 anos e as mulheres aos 56 anos
- Os asiáticos acham que os homens deveriam se aposentar aos 62 anos e as mulheres aos 58 anos
- Os sauditas acham que os homens deveriam se aposentar aos 53 anos
- Os turcos acham que as mulheres deveriam se aposentar aos 48 anos

3. Quando devemos nos aposentar?

Quando deveria começar a aposentadoria?

As pessoas na Europa, Ásia e América Latina têm opiniões semelhantes sobre a melhor idade para o início da aposentadoria: cerca de 60 anos para os homens e 56 a 57 anos para as mulheres. Todavia, existem algumas diferenças notáveis: os participantes dos EUA e Japão afirmam que a aposentadoria deveria começar aos 65 para os homens e 63-64 para as mulheres, enquanto que aqueles do Egito e Turquia preferem 48-50 para as mulheres, e os da Arábia Saudita e Turquia 53-54 para os homens.

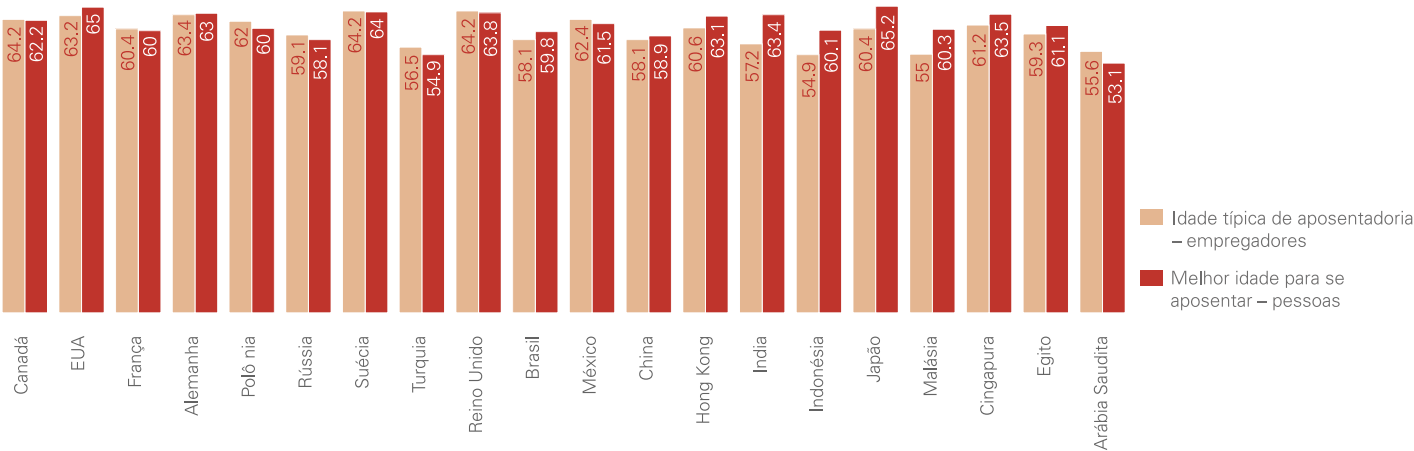
Na Europa, nossos participantes dão uma idade relativamente jovem como sendo a melhor para se aposentar, e isso coincide de perto com a idade em que os europeus realmente se aposentam – a proporção de europeus que trabalham na idade avançada é muito pequena. As idades mais avançadas dadas pelos participantes no Japão e nos EUA também refletem com precisão a proporção mais elevada de pessoas mais idosas que trabalham nesses países.

Entretanto, essa correlação não se aplica às economias em transição. Os números da Organização Internacional do Trabalho

mostram que no Oriente Médio entre 20% a 30% dos homens acima de 65 anos ainda estão ativamente empregados, apesar de os participantes acreditarem que os homens deveriam se aposentar logo após os 50 anos. De modo semelhante, no Brasil, México e Índia até 50% dos homens trabalham depois dos 65 anos, enquanto que os participantes afirmam que os homens deveriam se aposentar aos 60 anos. Essa discrepância resulta do fato de que nas economias em transição as pessoas geralmente não conseguem ter condições de se aposentar quando gostariam. Além disso, o estudo *O Futuro da Aposentadoria* focaliza nessas economias os formadores de tendência, que são mais urbanos e prósperos que a população em geral, tendo portanto mais possibilidade de se aposentar mais cedo.

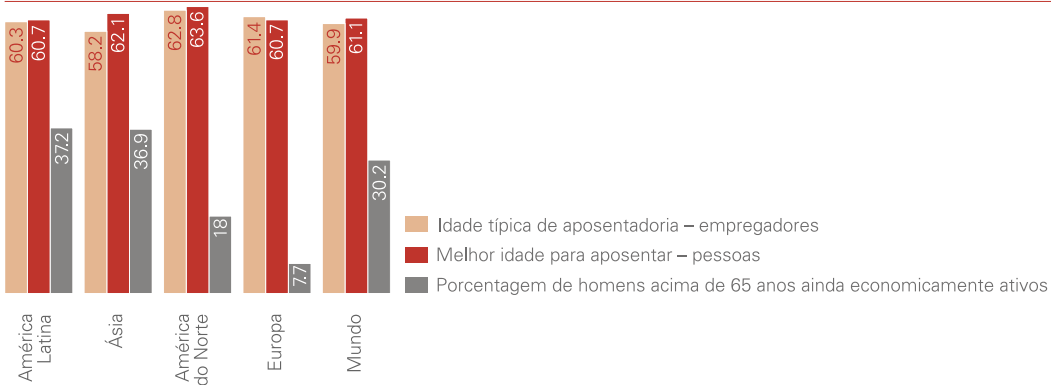
Os formadores de tendência têm mais possibilidade de serem empregados no setor privado do que no setor rural familiar, no urbano de manufatura ou em indústrias primárias, tais como mineração, exploração florestal ou pesca. As idades de participantes no setor privado nas economias em transição estão muito mais próximas das idades ideais dadas pelos formadores de tendência em nosso estudo. No Oriente Médio, como dissemos, entre 20% e 30% dos homens com idade acima de 65 ainda trabalham. Mas a idade média de aposentadoria no setor privado está abaixo de 50, e assim muito alinhada com a preferência dos nossos participantes, que é de os homens se aposentarem com pouco mais de 50 anos.

Idade de aposentadoria típica versus melhor idade de aposentadoria (em anos)



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

Homens economicamente ativos, 2005 (em anos)



Fonte Organização Internacional do Trabalho, Estimativas e Projeções dos Economicamente Ativos, 2005

Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

As pessoas deveriam se aposentar em idade pré-fixada ou quando estivessem preparadas?

O nosso estudo revelou que existe um forte apoio universal para a idéia que a vontade e capacidade de trabalho das pessoas devem determinar quando se aposentam. As pessoas enxergam esses dois fatores como mais relevantes que a idade. Quase dois terços dos participantes defendem a escolha ou capacidade pessoal como critério principal. Pessoas de todas as idades têm essa opinião.

As únicas exceções nacionais a esse modelo geral são a Rússia e a Turquia, onde a maior proporção realmente acredita que a aposentadoria deve ser determinada pela idade.

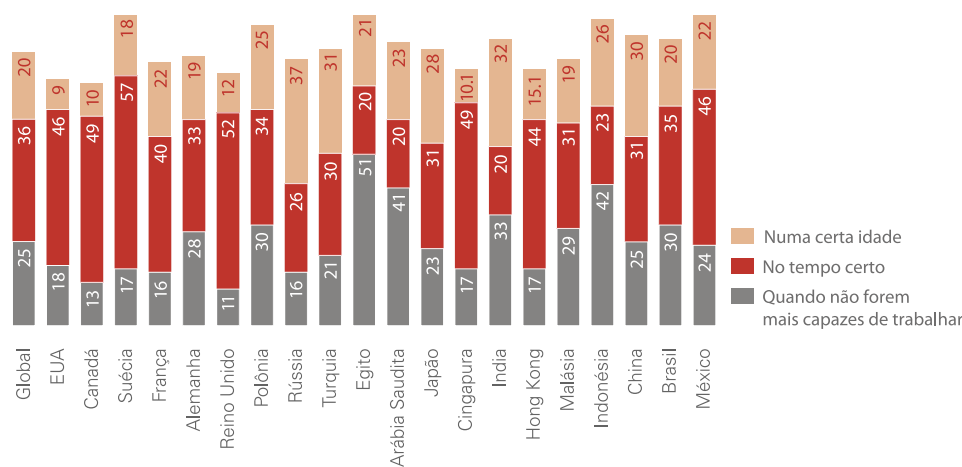
Existe uma diferença de ênfase entre as economias adiantadas e em transição, com as pessoas das primeiras tendendo a ver o desejo de trabalhar das pessoas como fator mais importante, e aquelas nas últimas acreditando que a capacidade é mais importante. A idade, embora vista em geral como menos importante que qualquer um dos dois fatores, tende a ser considerada um tanto mais importante nas economias em transição do que nas adiantadas.

As pessoas se aposentam antes ou depois de envelhecer?

Nas economias adiantadas do Canadá, França, Japão, Reino Unido e EUA, as pessoas acham que a aposentadoria deve vir antes da velhice. Em contraste, nas economias em transição de Hong Kong, China e México, as pessoas acham que a aposentadoria deve vir depois ou ao mesmo tempo em que a velhice.

O nosso estudo também investiga a idade na qual os empregadores privados acreditam que seus empregados se tornam “trabalhadores mais idosos”. No Egito e no Brasil, os empregadores não consideram as pessoas como mais velhas, a não ser que continuem trabalhando após a idade geralmente aceita para aposentadoria. Entretanto, em todos os outros países e territórios estudados, os empregadores acreditam que seus empregados se tornam trabalhadores mais idosos algum tempo antes de se aposentar – 11 anos antes, no caso da Alemanha.

Quando é que alguém deve se aposentar? (em porcentagem)



Fonte HSBC Future of Retirement Research 2006

“Nós viveremos mais e envelheceremos mais tarde na vida do que qualquer geração anterior. É incrível, mas dois terços de todos os que atingiram a idade de sessenta e cinco anos na história da humanidade estão hoje caminhando pelo mundo”

Dychtwald, K. The Power Years

Informações adicionais

Além dos dados contidos nesses três relatórios, acesse www.thefutureofretirement.com para análises em nível de maior profundidade e material de apoio.

Conclusão

A mensagem mais positiva que emerge de *O Futuro da Aposentadoria: O que as pessoas querem* é um novo realismo global. As pessoas ao redor do mundo estão se dando conta das limitações práticas sobre o que seus governos e empregadores podem fazer para mantê-los na velhice, e a maior proporção de pessoas acredita que a solução está em as pessoas assumirem a responsabilidade por seus próprios futuros. Elas receberão ajuda de seus governos e empregadores, porém nenhum deles será a única fonte de apoio.

Todos nós, como pessoas, precisamos adaptar as nossas expectativas a essa nova realidade.

Sabemos que as pessoas vivem mais tempo, têm mais saúde e querem ser mais ativas na vida futura e devemos esperar que esses fatos tenham uma influência sobre a forma que administramos as nossas vidas de trabalho e a transição para a aposentadoria. Por exemplo, para satisfazer nossas aspirações por um padrão de vida na aposentadoria semelhante ao da vida de trabalho, precisamos poupar mais. Trabalhar além da idade de 65 anos também ajuda e traz outros benefícios como indicam os participantes do nosso estudo, tais como proporcionar uma atividade significativa e útil e dar-nos uma maneira de permanecermos em contato com outras pessoas de diferentes idades.

Os empregadores precisam reconhecer esses fatos sobre as formas de trabalho que seus empregados desejam, a duração de suas vidas de trabalho e as implicações quanto à forma pela qual são administrados e recompensados. Essas são grandes mudanças e todos os empregadores – o HSBC inclusive – levarão tempo para digeri-las e alterar seus processos, práticas e, acima de tudo, atitudes.

Os governos também precisam tomar medidas, trabalhando para apoiar as pessoas e empregadores durante sua adaptação. Clareza, aconselhamento e apoio serão prioridades, à medida que as atitudes sociais se deslocarem para a aceitação de pessoas mais idosas como membros plenos e apreciados da sociedade, quer no trabalho ou fora dele.

A adaptação à população mundial em processo de envelhecimento nem sempre será fácil, mas é necessária. O nosso estudo nos dá a esperança que as mudanças mais importantes já tiveram início.

Parceiros

Oxford Institute of Ageing

O Oxford Institute of Ageing, fundado em 2001, é um Instituto multidisciplinar da Divisão de Ciências Sociais da Universidade de Oxford. Estuda a globalização do envelhecimento em nível mundial, social e individual. Sob a direção da Dra. Sarah Harper, realiza pesquisas sobre o envelhecimento da população, analisando implicações econômicas, sociais, políticas e demográficas, tanto em nível nacional como internacional. Também trabalha com os setores corporativos, de políticas, mídia e governança, dando aconselhamento a respeito das implicações do envelhecimento. O Oxford Institute of Ageing celebrou recentemente uma aliança estratégica com o HSBC.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.ageing.ox.ac.uk

Age Wave

Sob a liderança de seu fundador, o Dr. Ken Dychtwald, a Age Wave orienta algumas das maiores companhias do mundo, assim como governos, no desenvolvimento de produtos e serviços para “baby boomers” e adultos na maturidade. O HSBC vem trabalhando com o Dr. Ken Dychtwald e a Age Wave no projeto *O Futuro da Aposentadoria* desde 2004. Em julho de 2005, o Dr. Ken Dychtwald assumiu o papel de consultor especial para o HSBC sobre Envelhecimento Global.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.agewave.com

Harris Interactive

Harris Interactive Inc. é a 15ª maior firma de pesquisa de mercado no mundo e a que apresenta crescimento mais rápido. Com sede no Estado de Nova Iorque, esta companhia de pesquisa global combina uma consultoria estratégica de primeira linha com métodos inovadores e eficientes de investigação e análise.

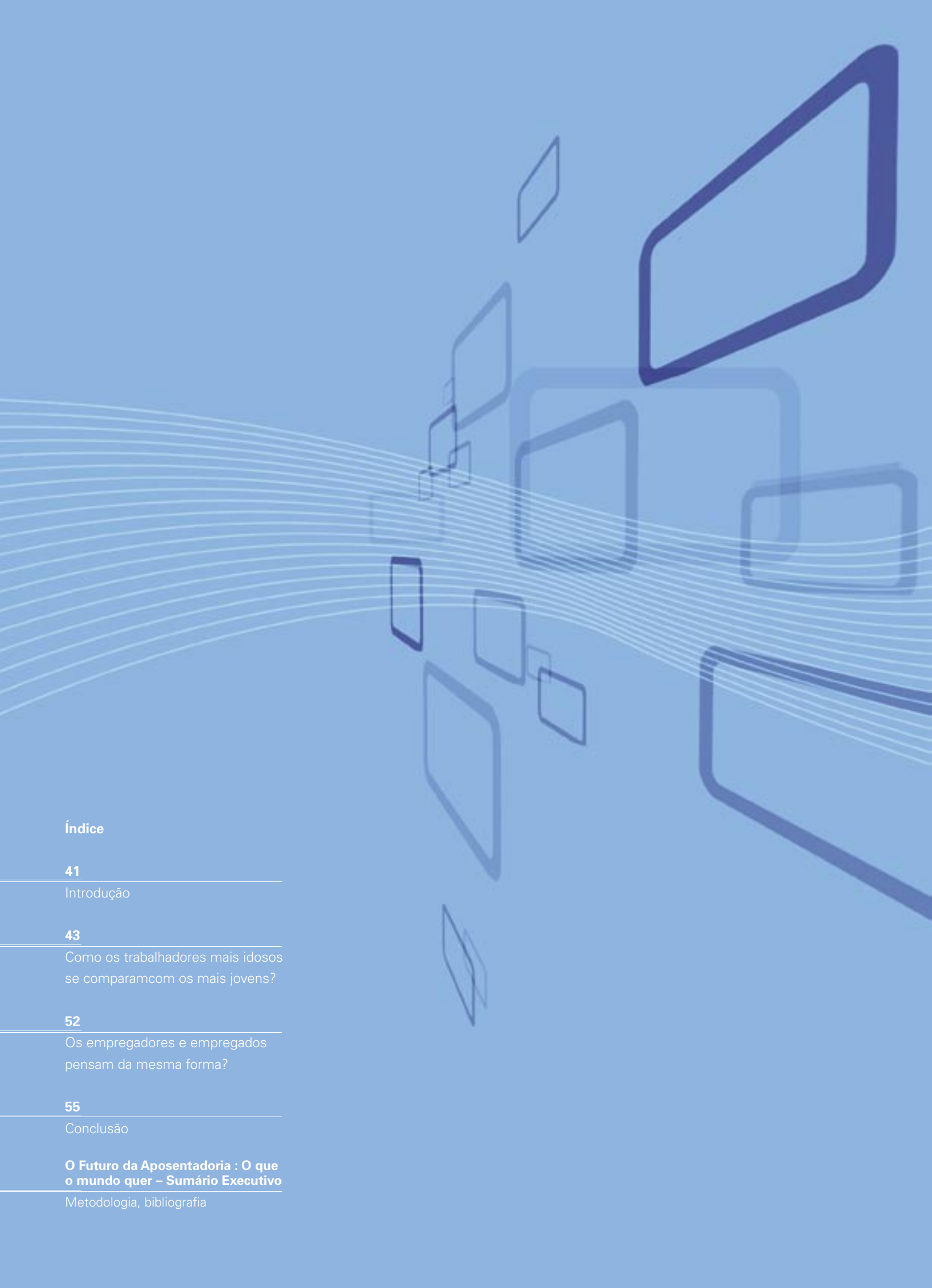
Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.harrisinteractive.com



O Futuro da Aposentadoria

O que as empresas querem





Índice

41

Introdução

43

Como os trabalhadores mais idosos se comparam com os mais jovens?

52

Os empregadores e empregados pensam da mesma forma?

55

Conclusão

O Futuro da Aposentadoria : O que o mundo quer – Sumário Executivo

Metodologia, bibliografia

Introdução

O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer é uma iniciativa do HSBC com a colaboração de três organizações de vanguarda. O relatório é da autoria do Oxford Institute of Ageing da Universidade de Oxford. A consultoria principal foi da Age Wave, dirigida pelo gerontologista Dr. Ken Dychtwald, Consultor Especial do HSBC sobre Envelhecimento Global, e o trabalho de campo global foi realizado pela Harris Interactive.

O HSBC entrevistou mais de 21.000 adultos em 20 países e territórios em cinco continentes, que compreendem 62% da população mundial. Dando continuidade ao relatório do ano passado, que examinou as atitudes das pessoas sobre envelhecimento, aposentadoria e vida futura, *O Futuro da Aposentadoria: O que o mundo quer* estende a investigação para incluir famílias, o local de trabalho e o papel dos governos em satisfazer as esperanças e sonhos das pessoas.

O HSBC entrevistou também um total de cerca de 6.000 executivos responsáveis pela política de recrutamento de empregadores do setor privado nos mesmos 20 países e territórios. O objetivo ao entrevistar esses empregadores foi de investigar suas atitudes para com as forças de trabalho idosas e suas práticas com relação a trabalhadores mais idosos. Essas entrevistas permitiram uma análise da diferença entre percepção e prática dos empregadores, e das diferenças de atitudes e percepções entre empregadores e pessoas em geral.

Este relatório, *O Futuro da Aposentadoria: O que as empresas querem* é dirigido aos empregadores. O HSBC publicou também um relatório dirigido a uma platéia genérica, *O Futuro da Aposentadoria: O que as pessoas querem*, e um sumário-executivo, que abrange ambos os documentos.

O estudo abrange as “economias adiantadas” do Canadá, França, Alemanha, Japão, Suécia, Reino Unido e EUA – aquelas que se industrializaram cedo, têm grandes setores de serviços, populações prósperas e infra-estrutura e legislação de pensões existente há bastante tempo. O estudo também abrangeu as “economias em transição” do Brasil, China, Egito, Hong Kong, Indonésia, Índia, Malásia, México, Polónia, Rússia, Arábia Saudita, Cingapura e Turquia.

Nas economias em transição, o estudo focaliza os “formadores de tendência”, que são pessoas que vivem principalmente em cidades e que trabalham no setor de serviços ou outras áreas modernas da economia, tais como a indústria de tecnologia da informação. Elas contrastam com o maior número de pessoas ainda com empregos tradicionais, rurais, de natureza familiar, ou trabalhando às vezes no setor estatal em indústrias primárias como mineração, pesca ou exploração florestal.

O que as empresas querem

Este relatório está estruturado sobre duas perguntas chave.

1. Como os trabalhadores mais idosos se comparam com os mais jovens?

“Os meus trabalhadores mais idosos têm o mesmo valor que seus colegas mais jovens”

Em quase toda parte, os empregadores vêem os trabalhadores mais idosos como mais leais e confiáveis que seus colegas mais jovens e tão produtivos e motivados quanto eles. Nas economias adiantadas, está desaparecendo a idéia que os trabalhadores mais idosos precisam ceder o lugar para os mais jovens, e os estereótipos negativos estão desacreditados. Ao envelhecer, os trabalhadores mais idosos querem mais flexibilidade quanto a maneira de trabalhar –isso pode significar trabalhar em tempo parcial ou entrar e sair do local de trabalho de acordo com suas mudanças de circunstâncias.

2. Os empregadores e empregados pensam da mesma forma?

“Todos nós precisamos nos preparar melhor para a escassez de aptidões que se aproxima”

Poucos são os empregadores que parecem ter entendido o impacto que as populações que estão envelhecendo terão sobre a produtividade econômica – e sem dúvida sobre suas próprias empresas. Nas companhias, a iminente escassez de aptidões e perda de experiência à medida que as pessoas mais idosas deixarem a força de trabalho terão um impacto significativo sobre o recrutamento, manutenção e produtividade dos empregados. Todavia, a grande queda de fertilidade nas economias adiantadas – e cada vez mais nas economias em transição também – já está tornando difícil para os empregadores recrutarem as pessoas de que precisam, especialmente em tecnologia da informação. O problema é freqüentemente piorado pela perda desnecessária e prematura na força de trabalho de experientes trabalhadores mais idosos, devido aos sistemas atuais que estimulam a aposentadoria precoce. Os problemas são agravados pelo fato que muitas organizações carecem de programas sistemáticos para monitorar e transferir experiência.

Informações adicionais

Além dos dados contidos nesses três relatórios, acesse www.thefutureofretirement.com para análises em maior nível de profundidade e material de apoio.



Eu adoraria ter a oportunidade de aprender novas aptidões ou orientar colegas mais jovens – isso poderia me animar a continuar trabalhando, em vez de me aposentar.

“Trabalhadores com mais de 50 anos de idade estão em média há 14 anos com seus empregadores.”

Dychtwald, Erickson e Morison
2006, Workforce Crisis

Percepções sobre trabalhadores mais idosos:

- Mais da metade dos empregadores na Europa e Ásia, e mais de dois terços dos empregadores na América Latina e América do Norte vêem os trabalhadores mais idosos como sendo mais leais que os mais jovens
- Mais da metade dos empregadores na Europa e Ásia, e mais de dois terços dos empregadores na América Latina e América do Norte vêem os trabalhadores mais idosos como sendo mais confiáveis que os mais jovens
- Apenas no Oriente Médio e na África não foi percebida uma diferença entre trabalhadores mais idosos e jovens sobre esses pontos
- Em todas as regiões, os empregadores estão de acordo que os trabalhadores mais idosos são tão motivados quanto os mais jovens

1. Como os trabalhadores mais idosos se comparam com os mais jovens?

Existe um crescente reconhecimento ao redor do mundo sobre o impacto do envelhecimento das populações sobre a produtividade econômica, com duas áreas de especial preocupação: a escassez de aptidões e a perda de experiência¹. A primeira é basicamente causada por uma escassez de mão-de-obra, que por sua vez é causada por fortes quedas nas taxas de fertilidade – algo que é comum nas economias adiantadas e que começa a aparecer cada vez mais nas economias em transição também. A segunda é causada pela perda desnecessária e prematura de trabalhadores mais idosos experientes da força de trabalho, agravada pelo fato que as organizações carecem de programas sistemáticos para monitorar e transferir experiência.

Os trabalhadores mais idosos estão deixando a força de trabalho

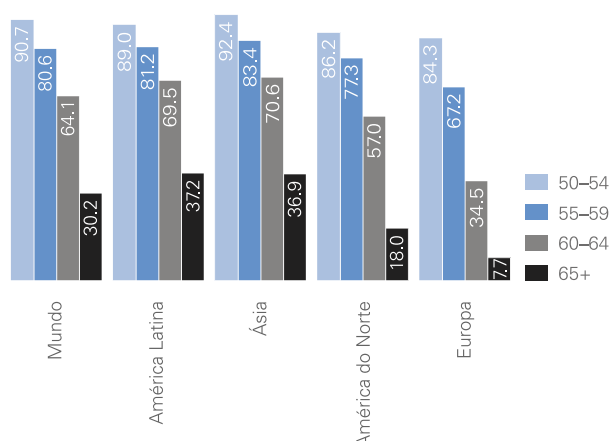
Os países da OCED (Organização para a Cooperação Econômica e Desenvolvimento) notaram um declínio no número de trabalhadores mais idosos² durante o século 20 motivada por mudanças econômicas, industriais e organizacionais, tanto no setor privado como no público. No início do século 21, apenas dois países da OCED (Israel e México) tinham taxas de participação na força de trabalho superiores a 50% de homens com idades entre 65 e 69 anos, inclusive. Em 60% dos países da OCED, a participação desse grupo de homens na força de trabalho foi de menos de 20%.

Como mostra o gráfico abaixo, vem ocorrendo uma queda constante de atividade econômica entre homens acima de 65 anos, tanto nas economias em transição, como nas adiantadas. Cerca de um terço desses homens são economicamente ativos na Ásia e na América Latina, porém isso cai a menos de um quinto na América do Norte e a menos de um décimo na Europa.

As pesquisas na Europa e na América do Norte indicam que os trabalhadores mais idosos são alvos de dispensa durante retrações econômicas, e uma vez desempregados dificilmente conseguem encontrar trabalho novamente. Pesquisas no Reino Unido³, por exemplo, revelam que os trabalhadores mais idosos foram alvos de aposentadoria precoce ou dispensa em quase 90% de todas as organizações em processo de redução de tamanho.

Existem também evidências consistentes de que os empregadores são inflexíveis para com seus trabalhadores mais idosos, excluindo-os de iniciativas de treinamento. As descobertas da OCED sugerem que as companhias relutam em treinar trabalhadores idosos, para se concentrar nos mais jovens. Elas acreditam que o retorno econômico do treinamento de trabalhadores mais jovens tende a ser maior, considerando-se o maior tempo de retorno. A verdade, entretanto, é que os trabalhadores mais idosos têm muito menos tendência de mudar de emprego que os mais jovens. O tempo no emprego para trabalhadores em todos os grupos etários vem caindo gradualmente há várias décadas. Nos EUA, para trabalhadores abaixo da idade de 35 anos, a média é de menos de três anos; 80% dos trabalhadores mais jovens estão com seus empregadores atuais há menos de cinco anos, e um terço está há menos de um ano. Os trabalhadores com mais de 50 anos de idade estão com seus empregadores há 14 anos em média. Isso significa que – paradoxalmente – treinar um trabalhador mais idoso deve trazer benefícios ao empregador, ao passo que treinar um trabalhador mais jovem poderá beneficiar o concorrente.

Homens economicamente ativos, 2005 (em porcentagem)

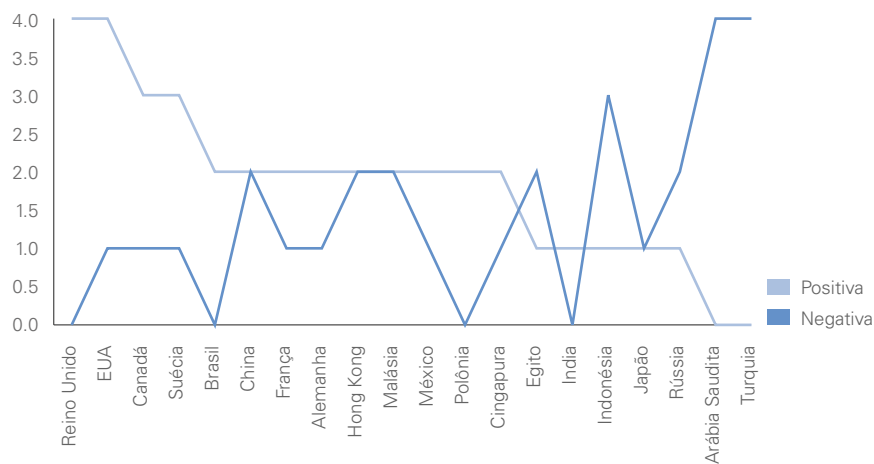


¹ Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, London, Hodder Arnold

² OECD, 2006, *Report on Working*

³ Harper, S, 2006, *Ageing Societies*, London, Hodder Arnold

Fonte Organização Internacional do Trabalho, Estimativas e Projeções sobre os Economicamente Ativos



Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

Percepções sobre trabalhadores mais idosos:

- Ao passo que empregadores nas Américas do Norte e Latina acham que os trabalhadores mais idosos têm a mesma flexibilidade de trabalhadores mais jovens, aqueles da Europa, Ásia, Oriente Médio e África consideram-nos menos flexíveis
- Em todas as regiões, exceto no Oriente Médio e na África, os empregadores concordam que os trabalhadores mais idosos são tão produtivos quanto os trabalhadores mais jovens. No Oriente Médio e África entretanto, quase metade dos empregadores considera-os menos produtivos.
- Dois terços dos empregadores na América do Norte, Europa, Oriente Médio e África e metade dos da Ásia consideram os trabalhadores mais idosos com sendo menos orientados tecnologicamente que os trabalhadores mais jovens. Apenas na América Latina foram considerados iguais.
- Dois terços dos empregadores na Ásia e metade daqueles na Europa, América Latina, Oriente Médio e África acham que os trabalhadores mais idosos levam mais tempo para aprender que os trabalhadores mais jovens. Todavia, quase dois terços dos empregadores na América do Norte dizem que os trabalhadores mais idosos são iguais nesse particular.

Que acham os empregadores dos trabalhadores mais idosos?

Tem havido uma opinião geral que as pessoas mais idosas – com idade de 50 anos ou mais – são improdutivas e fardos em potencial para a sociedade. Realmente, vários autores afirmam que essas percepções negativas dos trabalhadores mais idosos contribuíram para níveis elevados de aposentadoria precoce.

Apesar do fato que existe muito pouca comprovação prática para apoiar a opinião que os trabalhadores com mais de 50 anos de idade são menos capazes que os mais jovens, essas opiniões estereotipadas persistem, são amplamente publicadas e parecem ter um impacto no comportamento de empregadores. As opiniões estereotipadas que os empregadores têm sobre trabalhadores mais idosos incluem as crenças que trabalham mais devagar e são menos adaptáveis (particularmente à nova tecnologia), menos receptivos ao treinamento e excessivamente cautelosos.

Essa percepção que a habilidade é determinada pela idade parece estar firmemente arraigada. Pesquisas norte-americanas⁴, por exemplo, mostram que enquanto os trabalhadores mais idosos são muito valorizados em termos de suas aptidões acadêmicas, habilidade de convívio com colegas de trabalho, disposição para seguir instruções, ética de trabalho, produtividade e habilidades de supervisão, os trabalhadores mais jovens são mais valorizados em termos de aptidão com o computador, vigor, energia, flexibilidade e capacidade de aprender depressa. No Reino Unido, os trabalhadores mais idosos são considerados como produzindo um serviço de alta qualidade, tendo orgulho de seu trabalho, sendo alegres e confiáveis, enquanto que os trabalhadores mais jovens demonstram características “quantitativas”, tais como trabalho mais rápido, receptividade ao treinamento e capacidade para lidar com tecnologia nova.⁵

Quão disseminados são esses estereótipos?

O estudo *O Futuro da Aposentadoria* tentou confirmar quão disseminados estão esses estereótipos de trabalhadores mais idosos (definidos como aqueles com idade de 50 anos ou mais) entre os empregadores globalmente. O estudo testou e eliminou muitas dessas percepções. Descobriu que os trabalhadores mais idosos são considerados mais leais e confiáveis que os trabalhadores mais jovens, tão produtivos e motivados, porém menos flexíveis, menos motivados tecnologicamente e mais lentos para aprender.

Quase a metade (48%) dos empregadores acha que os trabalhadores mais idosos são no mínimo tão competentes tecnologicamente quanto seus colegas mais jovens, e 44% dizem que aprendem com a mesma velocidade. Cerca de um terço dos empregadores acha que os trabalhadores mais idosos são menos flexíveis que os trabalhadores mais jovens, e apenas 25% acham que são menos produtivos e menos motivados. Menos que 10% consideram os trabalhadores mais idosos como menos confiáveis e menos leais.

Com poucas exceções, os nossos resultados mostram que os empregadores estudados não consideram os trabalhadores mais idosos muito menos empregáveis que os trabalhadores mais jovens. O Reino Unido e os EUA apresentaram as atitudes mais positivas em relação a pessoas mais idosas.

As percepções negativas sobre trabalhadores mais idosos se justificam? Pesquisas de laboratório indicam que entre as idades de 20 e 70 anos existe um declínio desprezível na capacidade física e mental das pessoas para realizar tarefas diárias, e que as variações dentro dos grupos etários excedem em muito aquelas entre grupos etários.

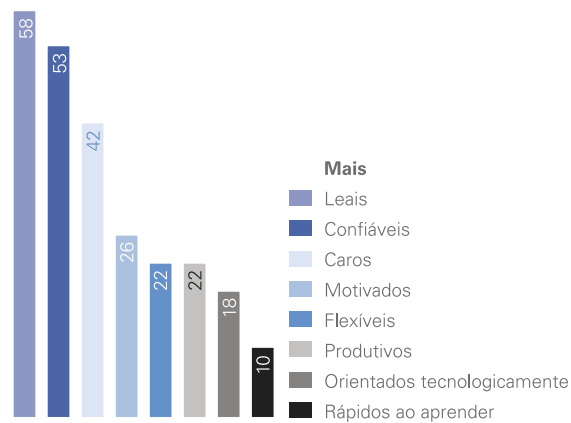
⁴Forte, C e Hansvick, C, 1999, A Study of workers over and under age 50, *Journal of Employment Counseling* 36 (1) 24 – 34

⁵Arrowsmith, J and McGoldrick, A, 1997, A Flexible Future for Older Workers, *Personnel Review* 26 (4) 258 – 73

“Quase três quartos (71%) dos empregadores ao redor do mundo acham que os trabalhadores mais idosos são mais ou pelo menos tão produtivos quanto os trabalhadores mais jovens.”

Steve Troop,
Chefe do Grupo de Negócios de Aposentadoria do HSBC

Proporção de empregadores que consideram os trabalhadores mais idosos mais leais, confiáveis, etc... (em porcentagem)

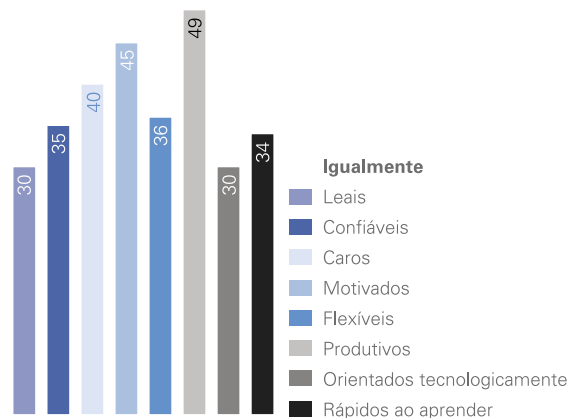


Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

“Os empregadores já começaram a mudar suas opiniões sobre pessoas mais idosas na força de trabalho, mas os empregados precisam entrar em acordo com eles. É extremamente importante que sejam sempre flexíveis – que permaneçam dispostos a aceitar novas formas de trabalhar e de receber um salário de acordo com merecimento, em vez de anos de casa.”

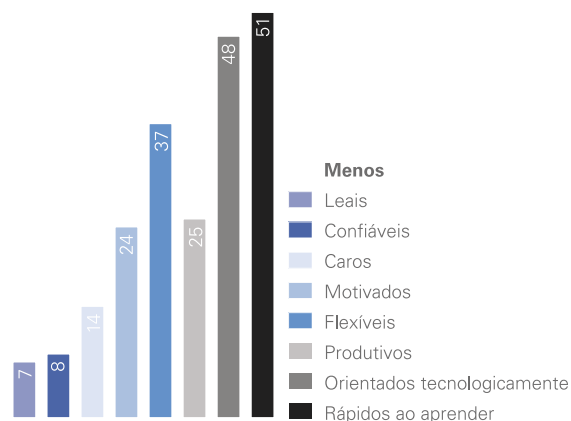
Dr. Ken Dychtwald,
Consultor Especial para o HSBC sobre Envelhecimento Global

Proporção de empregadores que consideram os trabalhadores mais idosos igualmente leais, confiáveis, etc... (em porcentagem)

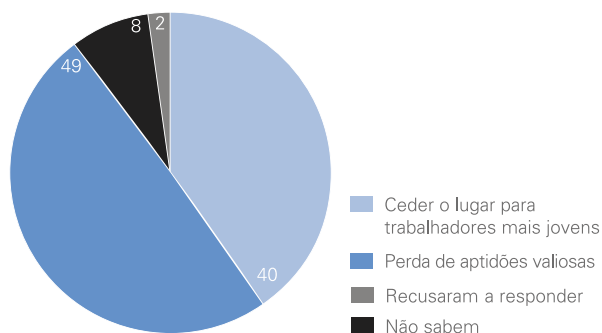


Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

Proporção de empregadores que consideram os trabalhadores mais idosos menos leais, confiáveis, etc... (em porcentagem)



Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006



Fonte Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

“Ponto cego” de DNA ou armadilha demográfica?

Nos anos das décadas de 1970 e 1980, o mundo desenvolvido conheceu a introdução e adoção rápida dos planos de aposentadoria precoce. Eles foram introduzidos para estimular os trabalhadores mais idosos a deixar o emprego antes da idade normal de aposentadoria, para abrir espaço para pessoas mais jovens.

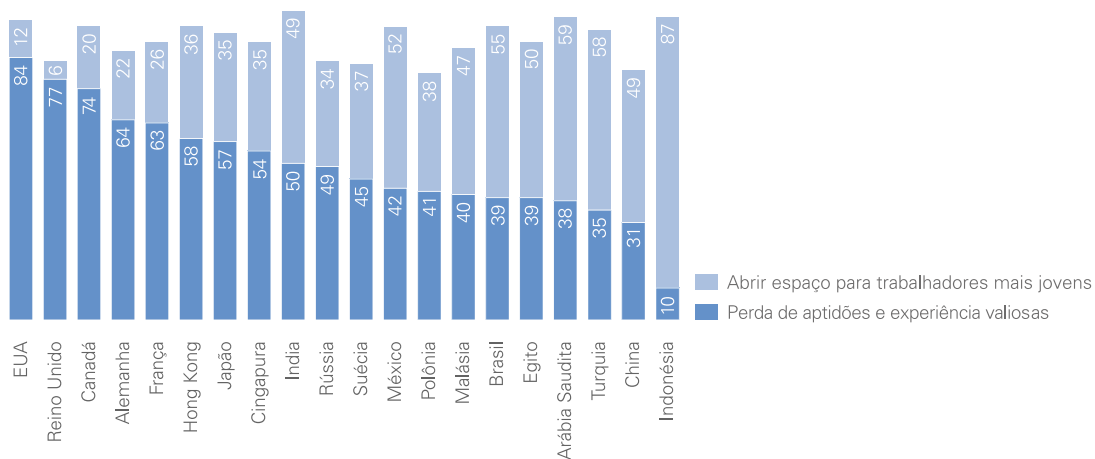
Será que essa filosofia sobreviveu nos últimos 20 ou 30 anos? Parece que não. Perguntamos a participantes da nossa pesquisa por qual das duas afirmações eles tinham preferência: que os trabalhadores mais idosos deveriam ceder o lugar para os trabalhadores mais jovens, ou se a perda de trabalhadores mais idosos significa perder conhecimentos e aptidões valiosos.

- Apenas 40% dos empregadores disseram que sua diretoria achava que a saída dos trabalhadores mais idosos cede lugar para trabalhadores mais jovens.
- Uma proporção maior (49%) disse que sua diretoria achava que a perda de trabalhadores mais idosos significa perder conhecimentos e aptidões valiosos – uma hemorragia de DNA corporativo.

Parece existir uma forte ligação entre a demografia e as percepções:

- Na Ásia, América Latina, Egito e Arábia Saudita, onde existe uma pressão constante para pessoas jovens conseguirem um emprego, a opinião dominante dos empregadores é que os trabalhadores mais idosos que saem estão abrindo espaço para os trabalhadores mais jovens.
- Essa opinião é particularmente dominante na Indonésia, onde 87% dos empregadores disseram que concordam com ela.
- Os empregadores na Índia e Malásia têm opiniões divididas sobre o assunto.
- Os empregadores no Japão, Hong Kong e Cingapura afirmam que perdem conhecimentos e aptidões valiosos quando os trabalhadores mais idosos vão embora.

Na América do Norte, Europa e economias adiantadas da Ásia, os empregadores tendem a acreditar que perder trabalhadores mais idosos significa perder conhecimentos e aptidões valiosos. Por exemplo, apenas 6% dos empregadores privados do Reino Unido preferem achar que a aposentadoria de trabalhadores mais idosos abre espaço para trabalhadores mais jovens.



Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

O meu empregador parece não ter percebido que a idade terá implicações sobre a forma pela qual conduzimos os negócios.





A medida que envelhecemos, queremos continuar trabalhando, mas também queremos ter a oportunidade de viajar e passar mais tempo com as pessoas que são importantes para nós

“Se me disserem que não posso trabalhar porque não tenho qualificações, tenho então a escolha de obter mais qualificações, passar por um novo treinamento ou não fazer nada. Se me disserem que não posso trabalhar porque sou velho demais, então não há nada que eu possa fazer – estou completamente sem ação.

Dr. George Leeson, 2006
Workshop do HSBC sobre o
Futuro da Aposentadoria, Nova
Iorque

Que podem as organizações fazer para proteger o seu “DNA corporativo”?

DNA corporativo é um termo frequentemente usado para descrever a personalidade, capacidade e cultura de uma organização – que lhe dão suas características. Muito disso pode ser atribuído às pessoas na organização, seus conhecimentos e habilidades, sua experiência do que convém ou não para a organização e sua consciência sobre a forma de trabalhar da organização. O DNA corporativo está geralmente mais fortemente presente naqueles que estão há mais tempo na organização – o que geralmente significa os trabalhadores mais idosos.

O estudo *O Futuro da Aposentadoria* revela que as pessoas querem flexibilidade no futuro da vida, quer isso signifique trabalhar em tempo parcial ou ser capaz de entrar e sair do emprego de acordo com as circunstâncias. Ao ajudar seus trabalhadores mais idosos a conseguir essa flexibilidade, as organizações podem conservar os seus serviços, protegendo assim o DNA corporativo, beneficiando-se também de sua produtividade. Mas será isso o suficiente?

Novos tipos de trabalho

Apenas 37% dos empregadores estudados afirmaram que oferecem aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de realizar “novas formas de trabalho”.

- O Reino Unido e os EUA têm a maior proporção de empregadores (70%) que afirmam que oferecem essa oportunidade aos trabalhadores mais idosos.
- Eles são seguidos pelas outras economias adiantadas da Europa e pelo Canadá, Hong Kong, Japão e Cingapura (cerca de 50%).
- Mas na Rússia e China, apenas 10% dos empregadores oferecem essa oportunidade aos trabalhadores mais idosos.

Trabalhar menos horas

Apenas 30% dos empregadores oferecem aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de trabalhar menos horas – algo que permitiria a esses trabalhadores conservar o emprego, enquanto se dedicassem a usufruir uma nova fase da vida.⁶

- O Reino Unido lidera, com 71% dos empregadores afirmando que oferecem isso.
- Os EUA (49%), a Suécia (50%), a Alemanha (58%) e o Canadá (53%) vêm logo a seguir.
- Nos demais países e territórios, as proporções caem a menos de um terço. Na China, apenas 7% dos empregadores urbanos oferecem uma semana de trabalho mais curta para os trabalhadores mais idosos.

Nos casos em que apenas uma pequena proporção de empregadores em um determinado país ou território oferece aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de trabalhar menos horas, às vezes isso se deve ao fato que os trabalhadores mais idosos tendem a estar empregados em indústrias mais velhas. Esse é frequentemente o caso na Ásia, América Latina e Europa Oriental.

A oportunidade de aprender novas aptidões

Cerca de 50% dos empregadores oferecem aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de adquirir novas aptidões para tentar resolver aspectos deficientes.

- Nas economias adiantadas da Suécia, dos EUA, Canadá e do Reino Unido mais de 80% dos empregadores afirmam que oferecem aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de aprender novas aptidões.
- Na maioria dos demais países e territórios estudados, entre um terço e dois terços oferecem essa oportunidade, enquanto que na China e na Rússia as proporções são as mais baixas, de cerca de 15%.

Orientação

A presença de trabalhadores mais idosos no emprego não basta para proteger o DNA corporativo. Os trabalhadores mais idosos também desempenham um papel chave na orientação de trabalhadores mais jovens. Talvez os empregadores estejam cientes disso – 65% afirmam que oferecem aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de orientar e ensinar os trabalhadores mais jovens.

- Cerca de 80% dos empregadores nas economias adiantadas dos EUA, Canadá, Reino Unido e Suécia afirmam que oferecem aos trabalhadores mais idosos a oportunidade de orientar e ensinar os trabalhadores mais jovens.
- A Rússia vem por último, com apenas 26% dos empregadores oferecendo isso, enquanto que quase dois terços dos empregadores em quase todos os países e territórios restantes afirmam que aos trabalhadores mais idosos é oferecida a possibilidade de orientar e ensinar os trabalhadores mais jovens.

Nas economias adiantadas dos EUA, do Reino Unido, Suécia e Canadá quase todos os empregadores afirmam que oferecem oportunidades aos trabalhadores mais idosos. Na outra ponta, mais de um terço dos empregadores na China e mais de um quarto na Rússia reconhecem não oferecer nenhuma dessas oportunidades. Considerando todos os países e territórios em conjunto, cerca de 10% dos empregadores afirmam que não oferecem nenhuma dessas oportunidades aos trabalhadores mais idosos.

Ao redor do mundo, a proporção de empregadores que afirmam que deveriam estar oferecendo essas oportunidades aos trabalhadores mais idosos é maior que aquela que afirma que já o estão fazendo. Essa divergência entre o que os empregadores deveriam fazer e o que realmente estão fazendo é particularmente pronunciada quando se trata de fornecer oportunidades aos trabalhadores mais idosos para trabalharem menos horas, para realizar novos tipos de trabalho e fazer trabalhos fisicamente mais leves.

⁶ *The Future of Retirement: What People want*, 2006

Quase todos os empregadores privados estudados nos EUA afirmam que tentam reter trabalhadores mais idosos que têm aptidões de difícil substituição.

Por que as organizações não se esforçam mais para proteger o seu DNA corporativo?

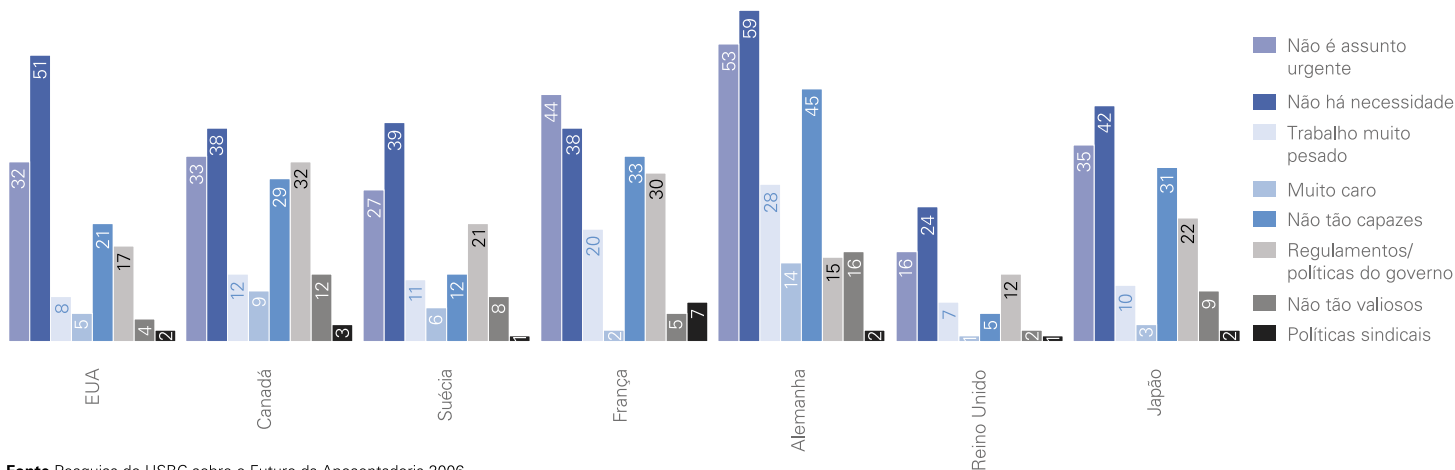
Na maior parte dos países e territórios, os empregadores apresentam um grande número de razões por que não se esforçam mais para atrair ou reter trabalhadores mais idosos, indo desde a ausência de necessidade imediata até a despesa e o tipo de trabalho fisicamente pesado.

Em todos os países e territórios, com uma exceção, os empregadores informam que os trabalhadores mais idosos são mais caros que os mais jovens. Todavia, essa não é a razão que os empregadores tendem a dar quando perguntados por que não se esforçam mais para atrair e reter trabalhadores mais idosos. Apenas no Egito é que mais de 50% deles mencionam isso como razão.

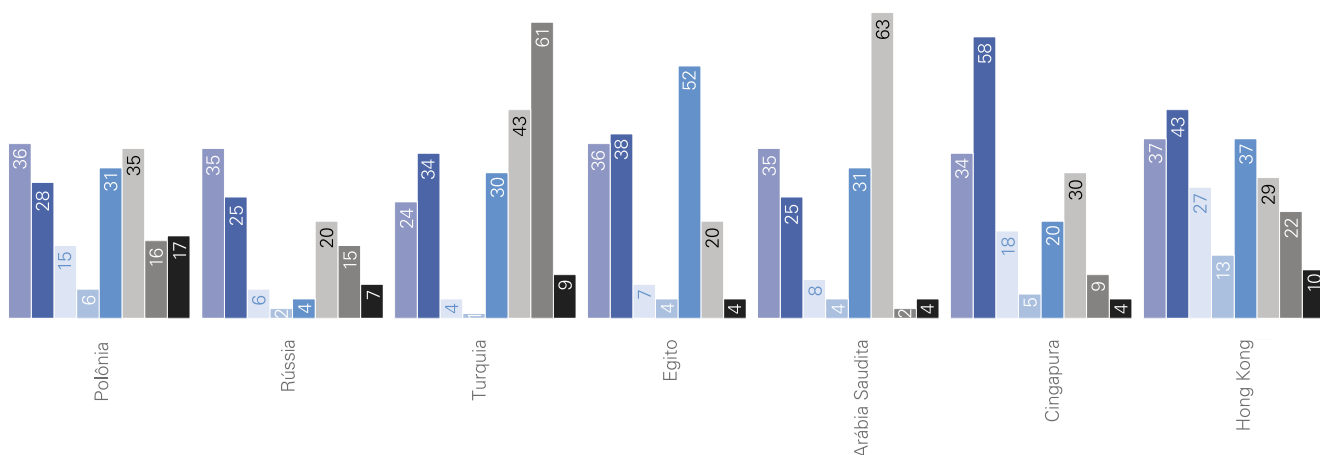
Na América do Norte, Europa, China e economias mais adiantadas da Ásia (Japão, Hong Kong e Cingapura) a maior parte dos empregadores diz que não precisa atrair e reter trabalhadores mais idosos ou que isso não é um assunto urgente.

Em outros países, os empregadores acham que o trabalho é pesado demais fisicamente para trabalhadores mais idosos – isso é verdade na Arábia Saudita (onde muitos trabalham na indústria do petróleo), Malásia, Brasil e México.

Economias adiantadas – razões dos empregadores para não se esforçar mais para recrutar trabalhadores mais idosos (em porcentagem)



Economias em transição – razões dos empregadores para não se esforçar mais para recrutar trabalhadores mais idosos (em porcentagem)



- Quase a metade dos empregadores estudados no Reino Unido está tentando recrutar trabalhadores mais idosos
- Um terço dos empregadores no Canadá, Brasil, Japão, Hong Kong e nos EUA estão tentando recrutar trabalhadores mais idosos
- Menos de 10% dos empregadores na Rússia, Indonésia e China estão tentando recrutar trabalhadores mais idosos

Que países estão tentando recrutar e reter trabalhadores mais idosos?

A maior proporção de empregadores que estão tentando recrutar trabalhadores mais idosos (aqueles com 50 ou mais anos) é encontrada no Reino Unido (44%). Cerca de um terço dos empregadores no Canadá, Brasil, Japão, Hong Kong e nos EUA dizem que estão tentando fazer isso, ao passo que menos de 10% o estão fazendo na Rússia, Indonésia e China.

Embora proporções significativamente maiores de empregadores tentem reter trabalhadores mais idosos com aptidões de difícil substituição, não existem indicações que também tentem reter trabalhadores mais idosos em geral. Apenas na Índia, Malásia e Rússia menos da metade dos empregadores estão tentando reter esses trabalhadores mais idosos com aptidões de difícil substituição.

Na China, Egito, Índia, Indonésia, Japão, Malásia, Polônia e Rússia, menos da metade dos empregadores estudados afirmam que encorajam os trabalhadores mais idosos a continuar trabalhando, ao passo que quase 80% o fazem nos EUA, Canadá, Brasil, Hong Kong e Cingapura.

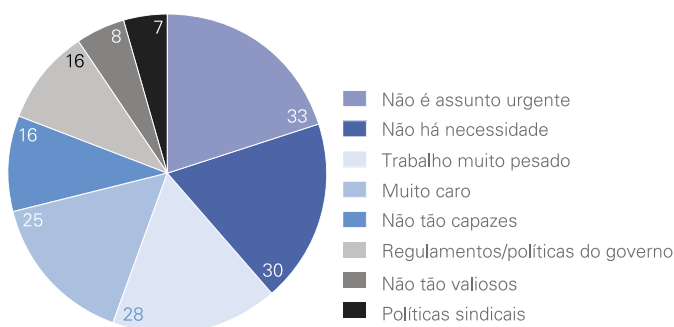
As opções para trabalhadores mais idosos são limitadas

Os trabalhadores mais idosos com aptidões de difícil substituição são valorizados pelos seus empregadores atuais, que tentam retê-los.

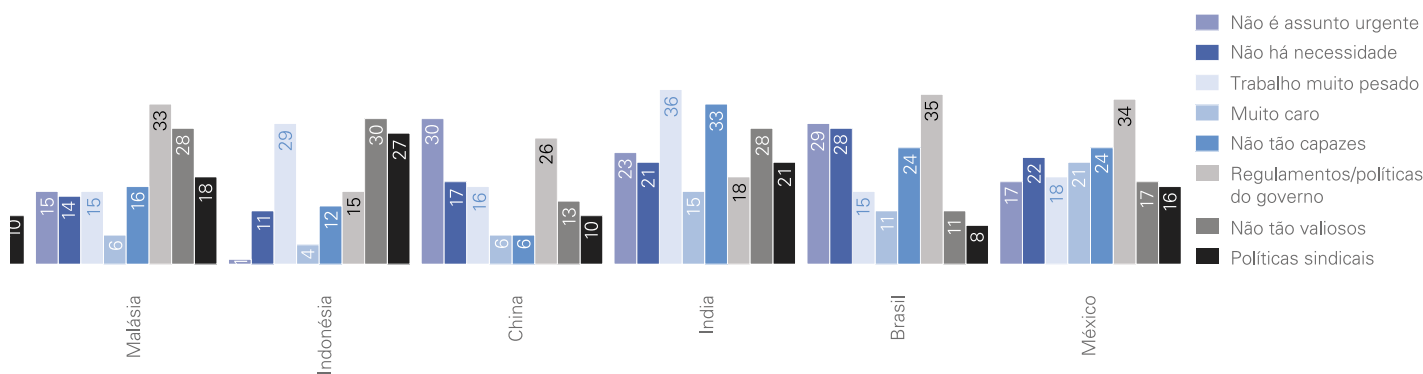
Todavia, as opções são limitadas para muitos trabalhadores mais idosos, tanto nas economias adiantadas como em transição. Fora das economias adiantadas, relativamente poucas proporções de empregadores estão oferecendo aos trabalhadores mais idosos o tipo de flexibilidade que lhes permitirá viver nessa fase da vida conforme os seus desejos e necessidades.⁷ Mesmo em países e territórios onde alguns empregadores oferecem essa flexibilidade, existem grandes proporções que não o fazem. Os trabalhadores mais idosos ou deixam a força de trabalho de uma vez, ou se transferem para organizações concorrentes, levando o DNA corporativo consigo. Isso é uma perda não apenas para seus empregadores, mas para a sociedade como um todo.

⁷ *The Future of Retirement: What People want, 2006*

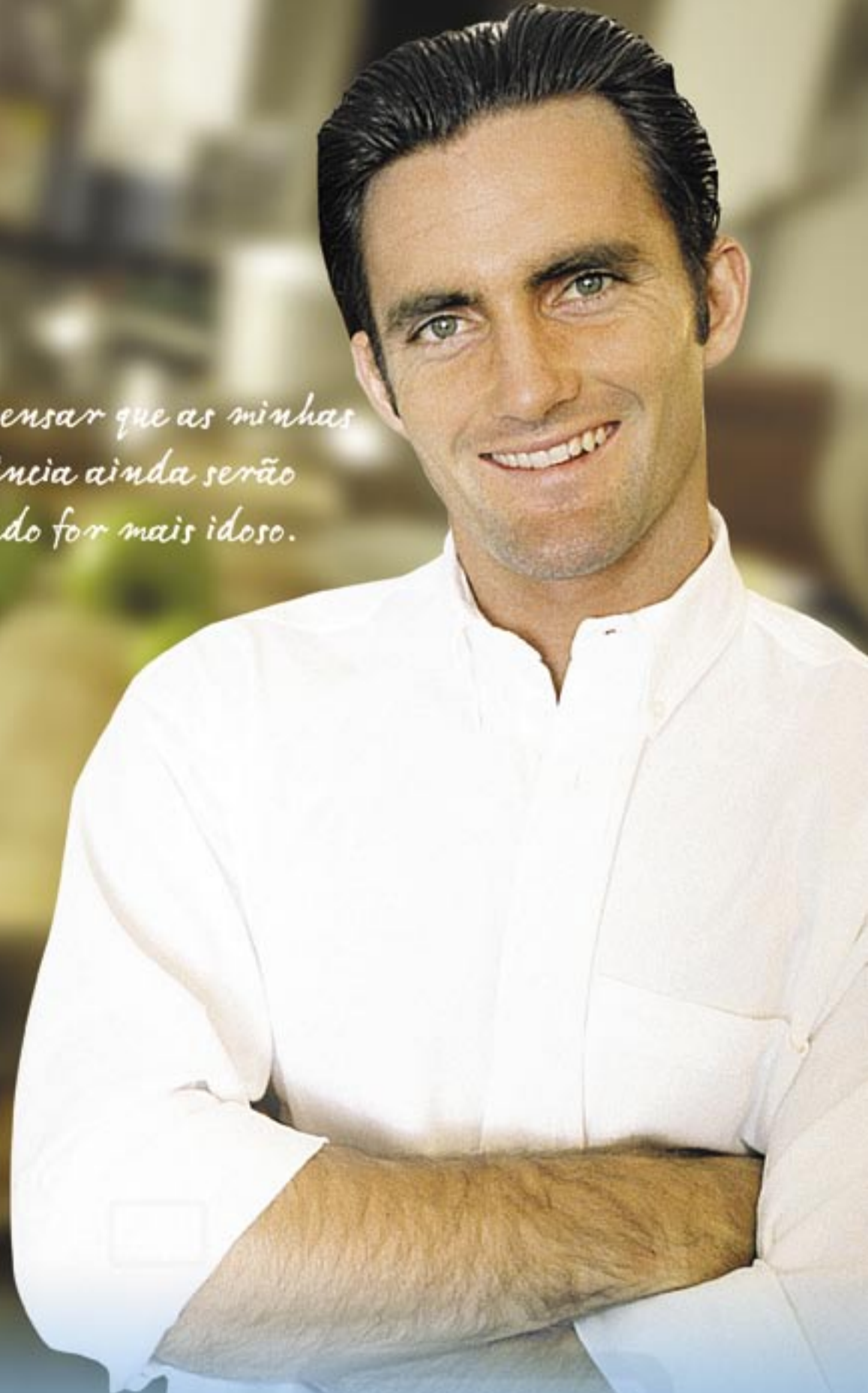
Razões dos empregadores para não se esforçar mais para recrutar trabalhadores mais idosos (em porcentagem)



Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006



*Eu gostaria de pensar que as minhas
aptidões e experiência ainda serão
apreciadas quando for mais idoso.*



- Muitas companhias privadas ao redor do mundo ainda adotam uma idade de aposentadoria compulsória.
- Um quarto das pequenas empresas (aquelas que têm entre 10 e 100 empregados) tem uma idade de aposentadoria compulsória.
- Metade de todas as companhias grandes (com mais de 500 empregados) tem uma idade de aposentadoria compulsória.
- Uma alta proporção de grandes empregadores privados no Brasil (77%), México (87%) e Turquia (88%) não têm uma idade de aposentadoria compulsória.
- Uma proporção relativamente baixa de grandes empregadores privados na Suécia (47%), Alemanha (46%) e no Reino Unido (28%) não têm uma idade de aposentadoria compulsória.

“Se você treina trabalhadores nas faixas de quarenta ou cinquenta anos de idade, você os treina para os próximos vinte ou tantos anos que passarão na sua organização. Se você treina trabalhadores na faixa de vinte anos de idade, você provavelmente está treinando-os para seus concorrentes.”

Dra. Sarah Harper, 2006
Workshop do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria, Hong Kong

2. Os empregadores e empregados pensam da mesma forma?

O estudo *Futuro da Aposentadoria* do HSBC mostra que as novas idéias que as pessoas nas economias adiantadas têm sobre a aposentadoria estão agora aparecendo nas economias em transição também. Isso começou a acontecer desde o aparecimento nas economias em transição de novos mercados de trabalho caracterizados pela empresa privada, em vez de empregos na indústria primária ou tradicional, rural, de base familiar.

O uso de idades de aposentadoria compulsória

As idades de aposentadoria compulsória têm sido amplamente usadas em muitas economias adiantadas⁸ como forma de regular a força de trabalho. O estudo *Futuro da Aposentadoria* tentou descobrir quão predominantes elas são nas economias em transição.

De acordo com as respostas dos empregadores, 63% das organizações ao redor do mundo não têm uma idade de aposentadoria compulsória. Entretanto, quanto maior a organização, tanto mais provável é que tenha uma. A única exceção a essa regra é a Índia, onde companhias de porte médio muito provavelmente têm idades de aposentadoria compulsória.

Companhias maiores com idades de aposentadoria compulsória são mais facilmente encontradas nas economias adiantadas. O perfil etário relativamente jovem das economias em transição talvez explique isso: é provável que suas companhias relativamente grandes ainda precisem usar a aposentadoria compulsória como uma ferramenta conveniente para eliminar trabalhadores mais idosos, e que a aposentadoria do setor privado esteja portanto relacionada com algo diferente que uma idade de aposentadoria imposta pelo empregador. De qualquer forma, a aposentadoria nesses países e territórios simplesmente não é uma opção para muitas pessoas.

Em vista da legislação que proíbe a discriminação etária pelos empregadores, não é surpreendente que a proporção de companhias que afirmam que não têm uma idade de aposentadoria compulsória seja a mais alta nos EUA, com quase 98%, e a mais baixa no Japão, com 18% nas grandes companhias e 32% nas pequenas.

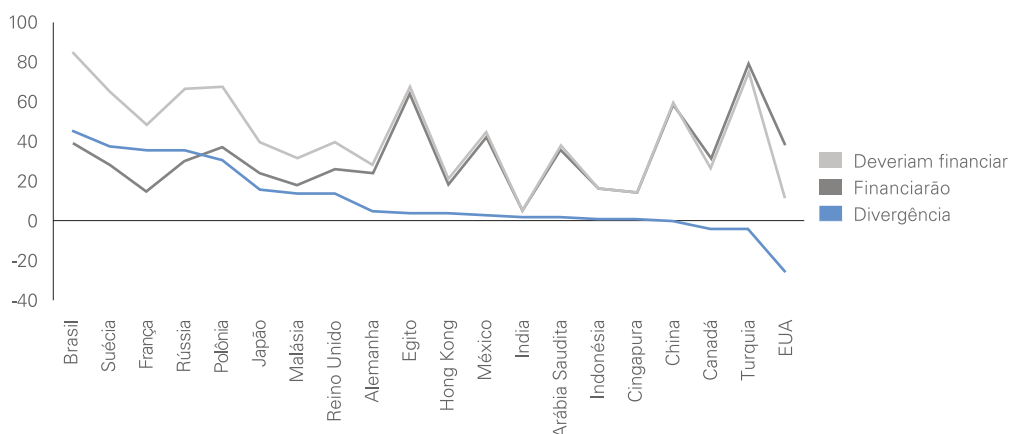
Os empregados e empregadores estão de acordo sobre quem deve sustentar as pessoas na velhice?

Como relatado na publicação: *O Futuro da Aposentadoria: O que as pessoas querem*, quase a metade dos participantes individuais acredita que as pessoas devem arcar com a maior parte do custo financeiro de sua própria aposentadoria, ao passo que pouco menos de um terço acredita que isso deveria ser responsabilidade do governo. Existe uma “falta de confiança” nas economias adiantadas: aqueles governos cujo povo acha que devem arcar com o custo são os que menos se espera que o façam. Realmente, na maior parte dos países, mais pessoas afirmam que o governo deveria arcar com o custo do que acreditam que ele o fará.

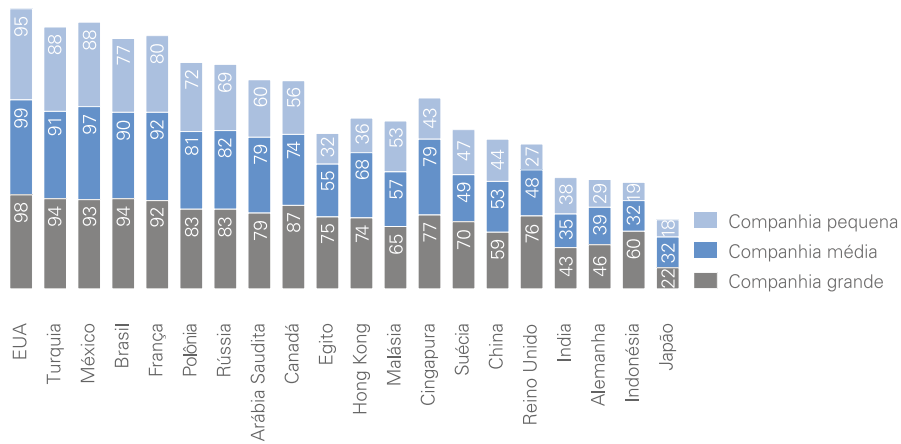
Os empregadores compartilham das opiniões das pessoas em geral? A proporção de empregadores que acham que os governos deveriam arcar com a responsabilidade da aposentadoria de seus empregados é na realidade maior que a proporção de pessoas que têm a mesma opinião. As exceções a isso ocorrem na Alemanha, Canadá e nos EUA. Além disso, as proporções de empregadores que acham que os governos arcarão com essa responsabilidade é também maior que as proporções de pessoas que concordam, exceto na Rússia e na França.

Assim, também os empregadores têm uma falta de confiança sobre o que os governos deveriam fazer e o que farão – uma divergência modesta nas economias em transição, e uma maior na Europa. A exceção são os EUA, com 38% dos empregadores acreditando que o governo arcará com o custo da aposentadoria das pessoas, em comparação com apenas 11% que acreditam que ele deveria fazê-lo.

Divergência entre as proporções de pessoas que acreditam que os governos deveriam financiar / financiarão as populações idosas (em porcentagem)



⁸ Leeson, G, Harper, S, 2005, Examples of International Case Law on Age Discrimination in Employment, Department of Work and Pensions, London, U.K.



Fonte Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

Apenas 5% das pessoas acreditam que os empregadores deveriam arcar com a maior parte do custo financeiro de manter as pessoas na aposentadoria.

- 59% dos empregadores indonésios acreditam que devem arcar com a maior parte da responsabilidade financeira por seus empregados mais tarde na vida
- 47% dos empregadores indonésios acreditam que acabarão fazendo-o
- 34% dos empregadores franceses acreditam que devem arcar com a maior parte da responsabilidade financeira por seus empregados mais tarde na vida
- 16% do povo francês acredita que os empregadores devem arcar com a maior parte dessa responsabilidade financeira
- 70% dos empregadores franceses acreditam que acabarão fazendo-o
- 14% do povo francês acredita que os empregadores acabarão fazendo-o

Devem os próprios empregadores arcar com o custo?

Globalmente, apenas cerca de 5% das pessoas acreditam que os empregadores deveriam e vão arcar com a maior parte do custo financeiro de manter as pessoas na aposentadoria. Os empregadores se atribuem um papel mais central, todavia, com 17% acreditando que devem arcar com essa responsabilidade e 19% acreditando que o farão.

Mas existem diferenças significativas de opinião entre os países. Apenas na Turquia e até certo ponto na Polônia é que tanto os empregadores como as pessoas em geral têm opiniões semelhantes sobre a responsabilidade dos empregadores de prover por seus trabalhadores na aposentadoria. Em outros países, os empregados têm menos tendência que seus empregadores a achar que esses últimos têm essa responsabilidade. As disparidades mais marcantes ocorrem na França e Indonésia, seguidos por México, Arábia Saudita, Hong Kong, Reino Unido e Suécia. Tende a haver uma diferença de opinião maior entre empregados e empregadores quando o assunto é sobre se os últimos acabarão arcando com essa responsabilidade, do que se deveriam fazê-lo.

Os números para a França são mais notáveis: embora uma grande proporção de empregadores franceses acredite que eles deveriam arcar com a maior parte da responsabilidade pela aposentadoria de seus empregados (34%), uma proporção ainda maior (70%) acredita que eles acabarão fazendo-o. Entretanto, apenas 16% do povo francês concorda que os empregadores deveriam arcar com essa responsabilidade, e apenas 14% acham que eles acabarão fazendo-o.

Que maneira os empregadores acham seria a melhor para conseguir dinheiro para a aposentadoria das pessoas?

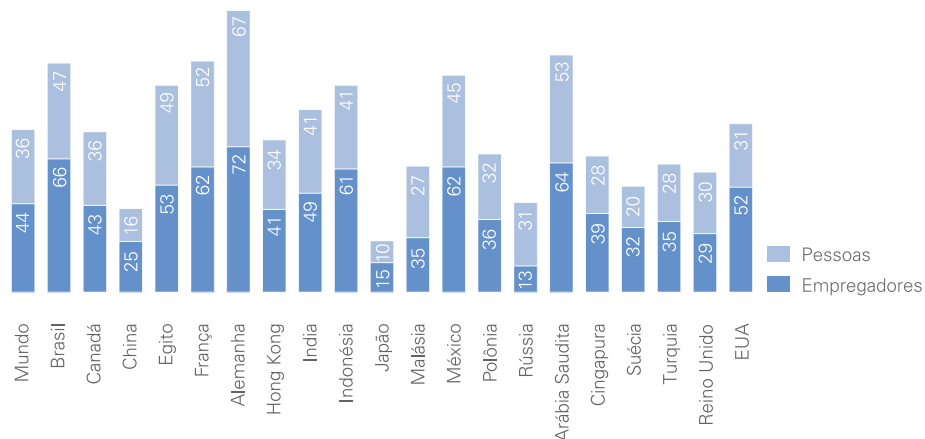
As pessoas quase que universalmente rejeitam o aumento de impostos, a redução de pensões estatais e o aumento da idade de aposentadoria como formas de enfrentar o desafio financeiro colocado pela população em envelhecimento.

Se tiverem escolha entre impostos mais altos, pensões mais baixas, trabalhar por mais tempo e poupança compulsória (na forma de poupanças privadas adicionais impostas), mais de um terço de todos os participantes escolheu a poupança compulsória como seu método preferido – trata-se da escolha mais popular em quase todos os países.

Um quadro semelhante é encontrado entre empregadores. Em quase toda parte, as maiores proporções de empregadores é favorável à poupança privada imposta, com exceção da Malásia, onde a iniciativa preferida é de aumentar a idade de aposentadoria (45%).

Então, o que mais podem fazer os empregadores?

O estudo *Futuro da Aposentadoria* do HSBC mostra que os empregadores têm uma visão mais positiva dos trabalhadores mais idosos do que freqüentemente se acha que têm. Mas muito poucos estão agindo de acordo com essa visão e muito poucos têm políticas e procedimentos adequados para recrutar e reter trabalhadores mais idosos. Não há respostas fáceis para isso, especialmente porque, como alguns empregadores explicam, isso não é um assunto urgente. Mas, como o nosso relatório mostra, as organizações que não agirem correm o perigo de perder o seu DNA corporativo – e isso significa perdê-lo para os seus concorrentes.



Fonte: Pesquisa do HSBC sobre o Futuro da Aposentadoria 2006

Muitas vezes a nossa experiência e em última análise o nosso investimento é perdido quando alguém se aposenta - encontrar uma maneira de mudar isso faria uma diferença enorme para a nossa capacidade de atingir o sucesso

Conclusão

Os resultados do estudo deste ano - *O Futuro da Aposentadoria: O que as empresas querem* mostram que as pessoas ao redor do mundo estão percebendo as limitações práticas sobre o que as empresas e governos podem fazer para sustentá-los no futuro da vida. A grande proporção de pessoas está preparada para assumir boa parte da responsabilidade por seu próprio futuro.

Os empregadores precisam reconhecer que o envelhecimento da população afetará a forma que seus empregados desejam trabalhar, a duração de suas vidas de trabalho e a maneira pela qual são administrados e recompensados. Trata-se de mudanças significativas e levará tempo para que todos os empregadores as assimilem e modifiquem os seus processos, práticas e principalmente atitudes.

Como as mudanças demandarão tempo para ocorrer, os empregadores precisam começar a fazê-las logo. Deixar de fazê-las significa uma dupla perda – primeiramente, quando os nossos trabalhadores mais idosos forem embora, levando consigo o seu conhecimento e experiência, e novamente quando a escassez de aptidões se tornar mais severa e for impossível recrutar pessoas mais idosas. Todos precisamos tomar medidas agora para aprender como atrair, recrutar e reter trabalhadores mais idosos. Existem, por exemplo, algumas indicações que mostram que as pessoas mais idosas não reagem tão bem aos anúncios de emprego tradicionais. A descoberta de uma solução para isso vai requerer alguma imaginação, para que os departamentos de Recursos Humanos desenvolvam novos métodos inovadores que possam ir além das práticas tradicionais de recrutamento.

Os governos também precisam empreender ações, apoiando pessoas e empregadores durante o processo de adaptação. Uma comunicação clara, aconselhamento e apoio serão elementos chave à medida que as atitudes sociais evoluírem para a aceitação de pessoas idosas como integrantes plenos e valiosos da sociedade, no trabalho e fora dele.

A adaptação para um mundo com uma população mais idosa nem sempre será fácil, embora seja necessária. O nosso estudo nos dá a esperança que as mudanças mais importantes já tiveram início.

Informações adicionais

Além dos dados contidos nesses três relatórios, acesse www.thefutureofretirement.com para análises em nível de maior profundidade e material de apoio.

Parceiros

Oxford Institute of Ageing

O *Oxford Institute of Ageing*, fundado em 2001, é um instituto multidisciplinar da Divisão de Ciências Sociais da Universidade de Oxford. Trabalha com a globalização do envelhecimento em nível global, social e individual. Sob a direção da Dra. Sarah Harper, realiza pesquisas sobre o envelhecimento da população, analisando as implicações econômicas, sociais, políticas e demográficas, tanto em nível nacional como internacional. Também trabalha com os setores corporativos, de políticas, mídia e governança, dando aconselhamento a respeito das implicações do envelhecimento. O *Oxford Institute of Ageing* celebrou uma aliança estratégica com o HSBC recentemente.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.ageing.ox.ac.uk

Age Wave

Sob a liderança de seu fundador, o Dr. Ken Dychtwald, a Age Wave orienta algumas das maiores companhias do mundo, assim como governos, no desenvolvimento de produtos e serviços para “baby boomers” e adultos na maturidade. O HSBC vem trabalhando com o Dr. Ken Dychtwald e a Age Wave no projeto *O Futuro da Aposentadoria* desde 2004. Em Julho de 2005, o Dr. Ken Dychtwald assumiu o papel de Consultor Especial para o HSBC sobre Envelhecimento Global.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.agewave.com

Harris Interactive

Harris Interactive Inc. é a 15ª maior firma de pesquisa de mercado no mundo e a que apresenta crescimento mais rápido. Com sede no Estado de Nova Iorque, esta companhia de pesquisa global combina uma consultoria estratégica de primeira linha com métodos inovadores e eficientes de investigação e análise.

Informações adicionais podem ser obtidas no site: www.harrisinteractive.com



O Futuro da Aposentadoria

Relatório de países



Brasil



Índice

61

Como vamos pagar pela
aposentadoria?

63

Nós nos aposentamos antes de
chegar à velhice?

63

O que é a aposentadoria?

66

Os empregados mais velhos
valem o que custam?

68

Empregadores e empregados
pensam da mesma maneira?

Introdução

A versão 2005 da Pesquisa Global sobre o Futuro da Aposentadoria, do HSBC, entrevistou cerca de 21 mil pessoas com 18 anos de idade ou mais em 20 países e territórios em cinco continentes. A população total dos países e territórios cobertos abrange quase 62% da população mundial.

Além disso, foram entrevistados aproximadamente 6.000 empregadores do setor privado nesses mesmos países e territórios. O objetivo dessa parte da pesquisa foi identificar as atitudes dos empregadores em relação aos empregados mais velhos.

As entrevistas focaram as atitudes das pessoas e dos empregadores em relação ao envelhecimento e à vida na terceira idade, abrangendo a família, o local de trabalho e o papel do governo.

Este relatório discute as principais conclusões da pesquisa para o Brasil. Também publicamos um relatório voltado aos empregadores, “O que os empregadores querem”, um relatório voltado ao público geral, “O que as pessoas querem”, um resumo executivo, que cobre ambos os documentos, e os relatórios de 19 países e territórios incluídos na pesquisa.

Cada relatório é estruturado em torno de cinco perguntas-chave:

1. Como vamos pagar pela aposentadoria?

Gerações sucessivas estão vivendo por mais tempo, aposentando-se mais cedo e tendo a expectativa de padrões de vida melhores na aposentadoria. Tudo isso faz com que a garantia de segurança financeira na aposentadoria seja um desafio cada vez maior, quer se tratem dos sistemas de aposentadoria públicos, dos planos de aposentadoria privados ou do apoio dado pela família.

No mundo desenvolvido, a pressão fiscal tem sua origem na provisão pública atual, na qual sistemas de pensões e aposentadorias projetados para uma década hoje devem sustentar as pessoas por até 40 anos. No mundo em desenvolvimento, o desafio será combinar iniciativas estatais, comunitárias e baseadas na família.

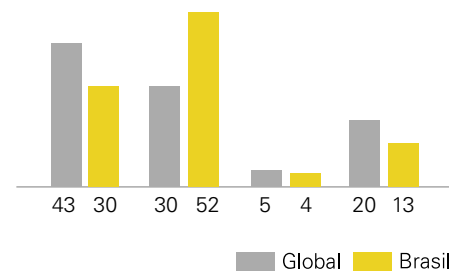
Isso levanta questões sobre a provisão apropriada, de um lado, e, de outro, as atitudes e expectativas das pessoas.

Em termos globais, quase metade dos entrevistados (43%) acredita que os indivíduos devem arcar com a maior parte dos custos financeiros de sua aposentadoria, enquanto apenas 30% pensam que essa responsabilidade cabe ao governo. Apenas um quinto acha que os filhos ou a família devem arcar com esses custos, e apenas 5% acreditam que a responsabilidade deve ser de seu empregador.

Existem, entretanto, importantes diversidades regionais no interior dessas cifras globais.

Em contraponto a essas cifras globais, no Brasil:

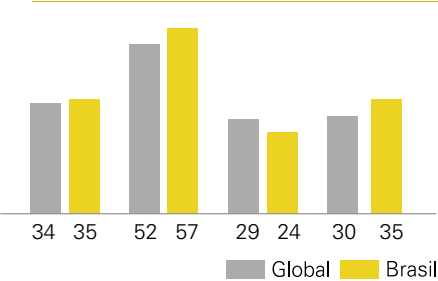
- 30% das pessoas acham que elas mesmas devem arcar com a maior parte dos custos financeiros de sua aposentadoria
- 52% acham que o governo deve arcar com a maior parte dos custos
- 4% acham que os custos devem ficar por conta de seu empregador, e
- 13% acham que seus filhos ou sua família devem arcar com os custos.



Entretanto, os indivíduos acreditam que poderão contar com suas famílias quando chegarem à velhice, mesmo que não esperem que a família arque com a maior parte dos custos financeiros de sustentá-los quando estiverem aposentados. Globalmente, 34% acham que poderão viver com seus filhos quando chegarem à velhice; 52% pensam que seus filhos cuidarão deles, 29% acreditam que seus filhos ajudarão a pagar suas despesas de vida, e 30% acham que os filhos ajudarão a pagar suas despesas médicas.

No Brasil:

- Apenas 35% prevêem poder viver com seus filhos quando chegarem à velhice
- 57% esperam que seus filhos cuidem deles
- 24% esperam que seus filhos ajudem a pagar suas despesas de vida, e
- 35% esperam que seus filhos ajudem a pagar suas despesas médicas.



Uma das razões da idéia de que os indivíduos devem arcar com a maioria dos custos financeiros de sua própria aposentadoria é o *abismo de confiança* —ou seja, a diferença entre a proporção de indivíduos que acham que os governos *deveriam* e que os governos *irão* arcar com esses custos. Nos países cobertos pela pesquisa, como um todo, 30% das pessoas acreditam que os governos devem arcar com esses custos e 21% acreditam que eles realmente o farão. Assim, o abismo de confiança chega a 9%.

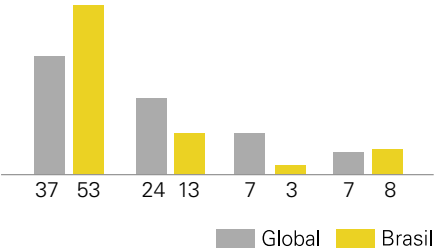
No Brasil:

- 52% pensam que o governo deveria arcar com a maior parte dos custos financeiros de seu sustento na aposentadoria.
- 33% acreditam que o governo de fato arcará com esses custos.
- O abismo de confiança é de 19%.

As pessoas rejeitam quase universalmente os mecanismos usuais por meio dos quais os governos podem sustentar as pessoas na aposentadoria. Quando lhes é apresentada a opção entre impostos mais altos, aposentadorias menores, trabalhar por mais anos e poupança compulsória (sob a forma de poupanças privadas adicionais obrigatórias), 37% de todos os entrevistados, em nível global, optaram pela poupança compulsória, 24% escolheram o aumento da idade mínima da aposentadoria, 13% escolheram o aumento dos impostos e 7% optaram pela redução do valor das aposentadorias.

No Brasil:

- 53% escolhem a poupança compulsória
- 13% optam pelo aumento da idade mínima para a aposentadoria
- 3% optam pelo aumento dos impostos, e
- 8% escolhem a redução do valor das aposentadorias.



2. Nós nos aposentamos antes de chegar à velhice?

As pessoas entrevistadas na Europa, Ásia e América Latina têm visões semelhantes quanto a melhor idade para o início da aposentadoria: em média, por volta dos 60 anos, para os homens, e dos 56-57 anos, para as mulheres. Mas existem algumas diferenças que chamam a atenção: os entrevistados dos Estados Unidos e do Japão acham que a aposentadoria deve começar aos 65 anos, para os homens, e aos 63-64 anos para as mulheres, enquanto os entrevistados do Egito e da Turquia são a favor da aposentadoria aos 48-50 anos, para as mulheres, e os da Arábia Saudita e da Turquia defendem a aposentadoria aos 53-54 anos para os homens.

No Brasil, as pessoas acham que:

- os homens devem aposentar-se aos 59,8 anos e
- as mulheres aos 54,3 anos.

A pesquisa revela aprovação da idéia de que o desejo e a capacidade de trabalhar do indivíduo devem determinar quando ele se aposenta. Quase dois terços dos entrevistados são a favor da opção ou capacidade do indivíduo como critério primeiro. Isso é válido independentemente da idade, mas existe uma tendência de aumento da proporção em função do aumento da idade.

No Brasil:

- 35% acham que o indivíduo deve aposentar-se quando sente que é chegada a hora disso
- 31% acham que o indivíduo deve aposentar-se quando já não é capaz de trabalhar naquilo que fazia até então
- 20% acham que o indivíduo deve aposentar-se quando alcança determinada idade, como por exemplo os 65 anos, e
- 12% consideram que o indivíduo deve aposentar-se quando tiver condições financeiras para isso.

Quando se perguntou aos empregadores do setor privado em que idade eles consideram que uma pessoa é um “trabalhador mais velho”, em quase todos os países essa idade revelou ser *inferior* à idade em que seus funcionários normalmente se aposentam. Por esse motivo, é comum que em quase toda parte as pessoas vistas como “trabalhadores mais velhos” façam parte da força de trabalho principal. Globalmente falando, os empregadores privados enxergam um trabalhador como sendo mais velho aos 54 anos, em média, sendo que os trabalhadores normalmente se aposentam de suas organizações aos 58 anos, em média.

No Brasil:

- os empregadores privados vêem o trabalhador como sendo velho aos 60,3 anos
- os homens tipicamente se aposentam desses locais de trabalho aos 58 anos de idade
- as mulheres tipicamente se aposentam desses locais de trabalho aos 54 anos.



3. O que é a aposentadoria?

Nas décadas de 1940 e 1950, a aposentadoria, nas sociedades avançadas, era vista como um *descanso*. Nos anos 1970, ela já se tornara uma *recompensa*. E, nos anos 1980, passou a ser vista como um direito – um período de lazer financiado ao final da vida de trabalho da pessoa. Existiam as estruturas sociais e culturais e – o que é o ponto mais importante – a riqueza econômica suficiente para permitir que homens e mulheres saudáveis e ativos se aposentassem cedo e desfrutassem um período extenso de lazer. Poucas economias de transição, porém, contam com essas estruturas, e elas não são suficientemente prósperas para suportar um período longo de lazer na velhice. Entretanto, hoje se oferece a muitos empregados urbanos nessas economias de transição um período de aposentadoria financiada ao término de suas vidas de trabalho, e eles têm a oportunidade de gozar a aposentadoria como fase de descanso e lazer. Mas existem sinais de que esses indivíduos, que estão vivenciando as práticas de trabalho das economias avançadas, parecem antever com prazer uma aposentadoria contributiva ativa. Será que suas expectativas vão se difundir para o restante da população desses países, de modo que essas sociedades passem por cima da aposentadoria como período de lazer prolongado e passem diretamente para a aposentadoria como fase de atividade continuada?

A pesquisa global do HSBC mostra que, em todo o planeta, as pessoas enxergam a aposentadoria de maneira positiva e anseiam por aproveitá-la ao máximo. Tanto empregadores quanto indivíduos sentem que a aposentadoria deve começar em idade relativamente precoce, de modo que ainda restem às pessoas um número significativo de anos em que possam desfrutar dela.

Entretanto, muitas pessoas gostariam da oportunidade ou então simplesmente precisam trabalhar até além da idade tradicional da aposentadoria, em alguns casos combinando trabalho com aposentadoria. A necessidade financeira é vista por 25% dos entrevistados em toda parte como a razão mais importante para se trabalhar até além da idade tradicional para a aposentadoria. Ter algo significativo ou de valor a fazer (22%) e continuar a trabalhar para conservar-se fisicamente ativo (21%) são a segunda e terceira razões mais citadas.

No Brasil:

- 23% dos entrevistados dizem que o fato de precisar do dinheiro seria a razão mais importante para trabalharem até além da idade tradicional da aposentadoria
- 17% dizem que a razão mais importante seria ter algo importante ou de valor a fazer
- 32% citam o manter-se fisicamente ativo
- 10% falam de manter os contatos com outras pessoas, e
- 16% falam do estímulo mental.

Aproximadamente, dois terços dos entrevistados associam aposentadoria à liberdade, à felicidade e à satisfação, e apenas cerca de um quarto associa a aposentadoria a conceitos mais negativos, como tédio, solidão e medo.

No Brasil:

- 69% associam aposentadoria à liberdade
- 62% à felicidade
- 66% à satisfação
- 25% ao tédio
- 23% à solidão, e
- 26% ao medo.

Se as pessoas sentem que a aposentadoria está relacionada à liberdade, à felicidade e à satisfação, quem ou o quê vai fornecer tudo isso? Dois terços dos pesquisados identificam o permanecer em boa forma física e fazer parte de uma família amorosa e de uma rede social como sendo importantes para a liberdade, felicidade e satisfação. Em apenas alguns poucos países, outros fatores – religião e segurança financeira – são vistos também como sendo importantes.

No Brasil:

- 77% afirmam que uma família amorosa e bons amigos são extremamente importantes para se alcançar uma velhice feliz
- 59% citam as boas condições de saúde
- 33% citam o fato de não precisar se preocupar com dinheiro
- 36% citam o permanecer jovem de coração
- 53% falam da forte fé religiosa
- 15% citam manter a mente aguçada
- 30% mencionam evitar o estresse
- 29% falam de se ter um trabalho que dê prazer
- 21% citam ter ambições e sonhos, e
- 10% citam o fato de continuamente experimentar coisas novas.

Seja o que for que os entrevistados possam imaginar que a aposentadoria lhes reserva, eles não crêem que ela será uma continuação de sua vida anterior à aposentadoria, nem acreditam que ela seja o começo do fim. A aposentadoria é vista pela maior proporção dos entrevistados nas economias avançadas como todo um novo capítulo da vida, e, pela maior proporção dos entrevistados nas economias de transição, ela é vista como tempo de descanso e relaxamento – sendo que o descanso e o relaxamento podem constituir, para muitos desses indivíduos, todo um novo capítulo da vida, por si sós.

No Brasil:

- 17% acham que a aposentadoria é uma oportunidade para iniciar todo um novo capítulo na vida
- 20% acham que ela será uma continuação do que a vida já era
- 52% a vêem como tempo de descanso e relaxamento
- 10% a enxergam como o início do fim.

Então o que significam realmente todo um novo capítulo da vida, por um lado, e um tempo para o descanso e o relaxamento, por outro, em termos de passar tempo como aposentado? Globalmente falando, quase três quartos dos entrevistados gostariam de passar a maior parte do tempo de aposentados ao lado da família e dos amigos e dois terços gostariam de viajar, enquanto aproximadamente a metade gostaria de passar a maior parte do tempo fazendo trabalho voluntário não pago, adotando novos hobbies e/ou desfrutando de suas economias.

No Brasil:

- 83% gostariam de passar a maior parte do tempo viajando
- 78% com família e amigos
- 80% desfrutando de suas economias
- 66% adotando novos hobbies
- 72% fazendo trabalhos voluntários não pagos
- 46% reduzindo seu ritmo de vida
- 63% envolvendo-se com novos tipos de trabalho, e
- 67% continuando a estudar.

4. Os empregados mais velhos valem o que custam?

Apenas com relação à adesão às tecnologias e à rapidez de aprendizado é que menos de 50% dos empregadores privados pesquisados globalmente enxergam os empregados mais velhos como sendo pelo menos tão bons quanto os mais jovens. Apenas cerca de um terço dos empregadores acha que os trabalhadores mais velhos são menos flexíveis do que os mais jovens, e apenas um quarto pensa que eles são menos produtivos e menos motivados. Menos de 10% enxergam os trabalhadores mais velhos como sendo menos confiáveis e menos leais.

No Brasil:

- 80% dos empregadores acham que os funcionários mais velhos são pelo menos tão produtivos quanto os mais jovens
- 97% acham que eles são pelo menos tão confiáveis
- 61% pensam que eles são pelo menos tão flexíveis
- 95% consideram que eles são pelo menos tão leais
- 66% sentem que eles são pelo menos tão motivados
- 70% sentem que eles são pelo menos tão tecnologicamente orientados, e
- 54% acreditam que eles aprendem pelo menos tão rapidamente quanto os mais jovens.

A pesquisa revela que os indivíduos querem flexibilidade numa idade mais avançada, quer isso signifique trabalhar em regime de meio período ou ter a possibilidade de entrar ou sair do local do trabalho, conforme as circunstâncias se modificam. Ao ajudar seus funcionários mais velhos a conquistar essa flexibilidade, as organizações podem conservar os serviços deles, com isso protegendo o DNA de suas empresas. Mas será que elas estão fazendo o suficiente para isso?

Apenas 37% dos empregadores entrevistados afirmam oferecer aos funcionários mais velhos a oportunidade de buscar novos tipos de trabalho, e apenas 29% lhes oferecem a oportunidade de trabalhar com uma carga horária menor. Apenas 53% dos empregadores oferecem aos funcionários mais velhos a oportunidade de adquirir novas habilidades, enquanto 66% lhes oferecem a chance de orientar e ensinar trabalhadores mais jovens. Globalmente, uma proporção maior dos empregadores afirma que deveria oferecer essas oportunidades aos funcionários mais velhos do que a parcela que afirma que já o faz.

No Brasil:

- 60% oferecem aos trabalhadores mais velhos a possibilidade de continuar a ganhar uma renda com o trabalho
- 64% oferecem a oportunidade de aprender novas habilidades
- 65% oferecem um local de trabalho instigante e prazeroso
- 59% oferecem a possibilidade de orientar e ensinar funcionários mais jovens
- 15% oferecem a oportunidade de uma carga horária de trabalho menor
- 45% oferecem novos tipos de trabalho, e
- 52% oferecem a possibilidade de trabalho que exija menos do funcionário em termos físicos.

Apenas 41% dos empregadores do setor privado pesquisados globalmente dizem que a direção de suas empresas sente como mais importante o fato de que a saída de funcionários mais velhos abre espaço para os mais jovens. Enquanto isso, 51% sentem como mais importante o fato de que a saída de funcionários mais velhos significa a perda de conhecimentos e habilidades valiosos que são importantes para a organização – ou seja, é um sangramento do DNA da empresa.

No Brasil:

- 56% sentem que a saída de funcionários mais velhos abre espaço para os mais jovens
- 39% sentem que ela implica na perda de conhecimentos e habilidades valiosos.

Globalmente falando, um terço dos empregadores pesquisados disse que atrair ou conservar funcionários mais velhos não é uma questão urgente ou é algo que não precisam fazer. Aproximadamente um quarto dos empregadores sente que uma das principais razões pelas quais não fazem mais no sentido de atrair ou conservar empregados mais velhos é o fato de que eles custam mais caro do que os mais jovens, e um quarto dos empregadores diz que não faz mais para atrair ou manter os funcionários mais velhos porque o trabalho é fisicamente cansativo. Menos de um quinto deles acha que os regulamentos ou políticas governamentais os impedem de fazer mais, e menos de um décimo deles dizem que os sindicatos constituem um obstáculo nesse sentido.

No Brasil:

- 28% dos empregadores dizem que uma das principais razões pelas quais não fazem mais para atrair ou conservar funcionários mais velhos é que essa não é uma questão urgente
- 29% dizem que não há necessidade disso
- 35% dizem que o trabalho é físico demais para que possam empregar pessoas além de determinada idade
- 15% dizem que regulamentos ou políticas do governo são um obstáculo
- 24% dizem que os funcionários mais velhos custam mais caro
- 11% afirmam que os funcionários mais velhos não são tão eficientes quanto os mais jovens
- 8% dizem que os funcionários mais velhos não são tão valiosos quanto os mais jovens, e
- 11% afirmam que os sindicatos atrapalham.

Globalmente, apenas 23% dos empregadores dizem que estão tentando recrutar trabalhadores mais velhos (com 50 anos de idade ou mais). Uma parcela significativamente maior dos empregadores (63%) tenta manter os funcionários mais velhos que possuem habilidades difíceis de ser substituídas, mas não há indicação de se também procuram manter os funcionários mais velhos, de modo geral. Pouco mais da metade dos empregadores (56%) declaram incentivar os funcionários mais velhos a continuar trabalhando, e apenas 17% afirmam que encorajam a aposentadoria precoce plena.

No Brasil:

- 67% dos empregadores dizem que procuram conservar os funcionários mais velhos que possuem habilidades difíceis de substituir
- 76% afirmam que incentivam os funcionários mais velhos a continuar trabalhando
- 36% dizem que procuram recrutar empregados mais velhos, e
- 16% afirmam encorajar a aposentadoria precoce plena.

5. Empregadores e empregados pensam da mesma maneira?

De acordo com as respostas dos empregadores entrevistados, 63% dos empregadores privados, globalmente, não trabalham com uma idade obrigatória para a aposentadoria. Quanto maior a organização, porém, maior é a probabilidade de que ela o faça.

No Brasil, 88% dos empregadores privados entrevistados afirmou que não tem uma idade obrigatória para a aposentadoria, comparados com 89% na América Latina como um todo.

Essas cifras correspondem razoavelmente bem à parcela de empregadores para os quais os funcionários devem poder continuar a trabalhar até qualquer idade, desde que ainda tenham condições de fazer seu trabalho bem. Globalmente, 72% dos empregadores entrevistados concorda com isso, como o fazem 88% na América Latina e 85% no Brasil, refletindo até grande ponto a opinião dos empregados.

A parcela de empregadores que sente que os governos *deveriam* arcar com a maior parte dos custos financeiros do sustento dos funcionários aposentados é maior (43%) do que a proporção de indivíduos que acham o mesmo (30%). Ademais, a parcela de empregadores que acreditam que os governos *vão* arcar com esses custos também é maior (33%) do que a parcela de pessoas que acredita nisso (21%).

No Brasil:

- 84% dos empregadores sentem que os governos deveriam arcar com a maior parte dos custos financeiros do sustento dos funcionários aposentados, comparados com 52% dos indivíduos que acham o mesmo, e
- 40% acreditam que o governo vai arcar com esses custos, contra 33% dos indivíduos que acreditam nisso.

Em nível global, embora apenas cerca de 5% das pessoas pensem que os empregadores deveriam e vão arcar com a maior parte dos custos financeiros do sustento dos aposentados, os empregadores se atribuem um papel mais central: 17% acreditam que *deveriam* arcar com a maioria desses custos, e 19% acreditam que *vão* fazê-lo.

No Brasil:

- 4% das pessoas acreditam que os empregadores deveriam arcar com a maioria dos custos financeiros de seu sustento na aposentadoria, e
- 6% dos empregadores acham que deveriam arcar com a maioria desses custos, enquanto 16% pensam que vão fazê-lo.

Como vimos, em nível global, 37% dos indivíduos entrevistados acreditam que os governos deveriam tornar obrigatória a previdência privada, em lugar de aumentar a idade mínima para a aposentadoria (24%), elevar os impostos (13%) ou reduzir o valor das aposentadorias (7%), enquanto 19% não têm certeza. Um quadro semelhante é constatado entre os empregadores. Globalmente, 46% dos empregadores acham que os governos deveriam tornar obrigatória a previdência privada como primeira medida para sustentar e financiar a população em processo de envelhecimento, enquanto 24% optam por aumentar a idade da aposentadoria, 12% optam pela elevação dos impostos e 6% apontam como solução a redução do valor das aposentadorias.

No Brasil:

- 53% dos indivíduos e 72% dos empregadores privados acham que os governos deveriam tornar obrigatória a poupança privada para a aposentadoria
- 13% dos indivíduos e 6% dos empregadores privados escolhem o aumento da idade mínima para a aposentadoria
- 3% dos indivíduos e 2% dos empregadores privados citam a elevação dos impostos, e
- 8% dos indivíduos e 6% dos empregadores privados optam pela redução do valor das aposentadorias.

