

ESTUDOS FUNENSEG

**Trabalho Feminino em
Corretagem de Seguros:
Características Principais**

Francisco Galiza *

Agosto de 2006



* Economista e Consultor. galiza@ratingdeseguros.com.br. www.ratingdeseguros.com.br
Agradecemos o apoio do Sincor-SP neste estudo. Naturalmente, os erros, porventura existentes na realização deste trabalho, pertencem exclusivamente ao autor. Este estudo foi patrocinado pelo Sincor-SP.

ESTUDOS FUNENSEG

Série destinada à publicação de trabalhos e pesquisas de profissionais das áreas de seguro, resseguro, previdência privada complementar e capitalização. É distribuída gratuitamente com exclusividade em seminários, palestras, fóruns e workshops realizados pela Funenseg e por instituições do Mercado de Seguros. Os textos podem ser impressos (em formato pdf) no site da Funenseg (www.funenseg.org.br), link “publicações/livros técnicos”.

Caso haja interesse em adquirir os números da série no formato original, entrar em contato com o setor de Vendas da Funenseg ou com a Secretaria da Escola: Rua Senador Dantas, 74/Térreo – Centro – Rio de Janeiro – RJ (Tel.: (21) 3132-1096 – e-mail: vendas@funenseg.org.br).

Para publicação na série, os textos devem ser encaminhados, para avaliação, para o Diretor de Pesquisa e Desenvolvimento da Funenseg, Claudio R. Contador. Enviar duas cópias: uma por e-mail para claudiocontador@funenseg.org.br, mencionando no assunto “Estudos Funenseg – Trabalho para Avaliação”; e outra impressa para a Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento da Funenseg (Rua Senador Dantas, 74/3º andar – Centro – Rio de Janeiro – RJ – CEP 20031-205), identificando no envelope “Estudos Funenseg”. Incluir nas duas cópias um resumo em português e em inglês do trabalho. As referências bibliográficas devem ser incluídas no final do texto. Enviar também um breve currículo profissional, e-mail e telefone para contato.

Presidente

Robert Bittar

Vice-Presidente

Miguel Junqueira Pereira

Diretor Executivo

Renato Campos Martins Filho

Diretor de Ensino e Produtos

Nelson Victor Le Cocq d'Oliveira

Diretor de Pesquisa e Desenvolvimento

Claudio Contador

Diretor Regional de São Paulo

João Leopoldo Bracco de Lima

Gerente Executiva

Paola Young Casado Barros de Souza

Conselho de Administração

Robert Bittar

Paulo Roberto Sousa Thomaz

Miguel Junqueira Pereira

Mauro César Batista

Renê de Oliveira Garcia Júnior

João Marcelo Máximo Ricardo dos Santos

Vandro Ferraz da Cruz

Tânia Ramos de Moraes

Conselho Fiscal

Lúcio Antônio Marques

Maria Elena Bidino

Vera Melo Araújo

Eliezer Fernandez Tunala

Severino José de Lima Filho

João Ricardo Pereira

Unidades Funenseg

Rio de Janeiro • RJ (Matriz)

Rua Senador Dantas, 74 - térreo,

2ª sobreloja., 3º e 4º and. - Centro

Tel.: 21 3132-1022

faleconosco@funenseg.org.br

Rio de Janeiro • RJ

Av. Franklin Roosevelt, 39 - sobreloja - Castelo

Tel.: 21 3132-1111

Blumenau • SC

Tel.: 47 3326-7105

nucleosc@funenseg.org.br

Brasília • DF

Tel.: 61 3323-7032

nucleodf@funenseg.org.br

Campinas • SP

Tel.: 19 3212-0608

apoiocampinas@funenseg.org.br

Curitiba • PR

Tel.: 41 3264-9614

nucleopr@funenseg.org.br

Goiânia • GO

Tel.: 62 3945-1210

apoiogoias@funenseg.org.br

Porto Alegre • RS

Tel.: 51 3224-1965

nucleors@funenseg.org.br

Recife • PE

Tel.: 81 3423-1134

nucleope@funenseg.org.br

Ribeirão Preto • SP

Tel.: 16 3620-2200

apoiorbpreto@funenseg.org.br

Salvador • BA

Tel.: 71 3341-2688

nucleoba@funenseg.org.br

Santos • SP

Tel.: 13 3289-9852

apoiosantos@funenseg.org.br

São José do Rio Preto • SP

Tel.: 17 3222-6515

apoiosjriopreto@funenseg.org.br

São Paulo • SP

Tel.: 11 3105-3140

nucleosp@funenseg.org.br

Central de Atendimento: 0800 253322

www.funenseg.org.br

Coordenação

Claudio R. Contador

claudiocontador@funenseg.org.br

Editor

Antonio Carlos Teixeira

antonio@funenseg.org.br

Conselho Editorial

Claudio Contador

Francisco Galiza

Joel Gomes

José Americo Peón de Sá

Lúcio Antônio Marques

Nelson Victor Le Cocq d'Oliveira

Ricardo Bechara Santos

Sergio Viola

Capa e Programação Visual

Hercules Rabello

hercules@funenseg.org.br

Diagramação

Info Action Editoração Eletrônica

Revisão

Maria Helena de Lima Hatschbach

Tiragem: 150 exemplares

Uma publicação da Diretoria de Pesquisa e Desenvolvimento Núcleo de Publicações publicacao@funenseg.org.br

O trabalho publicado nesta edição é de responsabilidade do autor e não reflete, necessariamente, a opinião da Funenseg.

Permitida a citação, total ou parcial, do texto publicado nesta edição, desde que identificada a fonte.

Virginia L. P. de S. Thomé – CRB-7/3242
Bibliotecária responsável pela elaboração da ficha catalográfica

G157t Galiza, Francisco
Trabalho feminino em corretagem de seguros: características principais / Francisco Galiza. – Rio de Janeiro: Funenseg, 2006.
42 p ; 28 cm – (Estudos Funenseg, n. 11)

I. Corretor de seguros – Sexo feminino – Brasil. I. Série. II. Título.

06-0597

CDU 368.023.5-055.2(81)

Sumário

Resumo	5
Summary	7
Trabalho Econômico Feminino – Brasil	9
<i>Introdução</i>	9
<i>Inserção no Mercado de Trabalho</i>	10
<i>Desemprego</i>	11
<i>Discriminação</i>	12
<i>Educação</i>	14
Trabalho Econômico Feminino – Seguros	14
<i>Introdução</i>	14
<i>Perguntas Fechadas</i>	17
<i>Perguntas Abertas</i>	27
<i>Análise Estatística</i>	28
Conclusões	32
Gráficos	34
Tabelas	
<i>Tabela 1: Comportamento – sexo feminino – IBGE</i>	9
<i>Tabela 2: Participação feminina no mercado de trabalho</i>	10
<i>Tabela 3: Características principais da entrada da mulher no mercado de trabalho</i>	10
<i>Tabela 4: Fatores de empregabilidade – sexo feminino</i>	11
<i>Tabela 5: Composição de rendimentos mensais – sexo</i>	12
<i>Tabela 6: Fatores para explicar a diferença salarial</i>	13

Tabela 7: Perdas salariais creditadas ao preconceito	13
Tabela 8: Composição sexual – funcionários das empresas de seguros	15
Tabela 9: Composição % por empresa – sexo	15
Tabela 10: Produtividade por funcionários	15
Tabela 11: Quantidade de corretores por sexo	16
Tabela 12: Concessões para novos corretores – sexo	16
Tabela 13: Obtenção dos dados – pesquisa	17
Tabela 14: Origem geográfica dos questionários	18
Tabela 15: Quantidade de seguradoras trabalhadas	19
Tabela 16: Motivos de escolha de uma seguradora	20
Tabela 17: Maiores problemas com as seguradoras	21
Tabela 18: Fatores importantes em uma seguradora – resultados obtidos	23
Tabela 19: Tempo de habilitação das corretoras	24
Tabela 20: Interesse em realizar cursos – pesquisa	24
Tabela 21: Perspectivas para as corretoras de seguros	25
Tabela 22: Opinião sobre a condição feminina – dados	26
Tabela 23: Opinião sobre a condição feminina – estatísticas	26
Tabela 24: Sugestões para as seguradoras	27
Tabela 25: Sugestões para as corretoras	28
Tabela 26: Tempo de profissão e perspectivas	28
Tabela 27: Tempo de profissão e condição feminina	29
Tabela 28: Tempo de profissão e interesse por cursos	30
Tabela 29: Tempo de profissão e quantidade de seguradoras	31
Tabela 30: Perspectivas e desejo por treinamento	31
Tabela 31: Perspectivas e condição feminina	32

Resumo

O objetivo deste estudo é fazer uma análise das condições atuais do trabalho feminino no mercado de seguros brasileiro, dando ênfase à atuação das profissionais corretoras.

São apresentados aspectos do trabalho feminino de um modo geral. Para isso, este trabalho teve como referência estudos realizados por reconhecidas instituições de pesquisa do Brasil.

É feita, também, a análise dos dados públicos do mercado de seguros e, em seguida, os resultados de pesquisa exclusiva, realizada no mês de maio deste ano, com uma amostra relevante de profissionais corretoras de seguros.

Ao final, apresentamos um resumo com as principais conclusões principais do estudo e uma seleção dos gráficos mais importantes, a partir das informações obtidas ao longo do texto.

Summary

This study aims to assess the current female labour conditions in the Brazilian insurance market, focusing on the performance of female professional insurance brokers.

It presents an overview of current aspects of female labour in this market. It is embedded in studies conducted by renowned Brazilian research institutions.

After analysing data made available to the general public about the insurance market it presents the results of an exclusive survey conducted in May 2007, a substantial sample of female professional insurance brokers.

Finally, it summarizes the main conclusions of this study and presents a selection of the major graphs designed upon the information supplied throughout the text.

Trabalho Econômico Feminino – Brasil

Introdução

No ano de 2006, o IBGE divulgou informações do estudo •Sistema Nacional de Informações por Gênero (SNIG)•. Esse sistema, tomando como base o último Censo, ocorrido em 2000, foi desenvolvido para servir como instrumento de conhecimento da realidade das mulheres no Brasil. Muitas das conclusões obtidas agora são comparadas aos dados obtidos no censo de 1990.

Neste sentido, como introdução deste trabalho sobre a corretora de seguros mulher, no Brasil, apresentamos, na tabela I, algumas das conclusões obtidas no estudo do IBGE.

<p align="center">Tabela 1 Comportamento – Sexo Feminino – IBGE (Estudo Divulgado em 2006)</p>	
Comentário	Estatística
<ul style="list-style-type: none"> • Crescimento da população idosa 	<ul style="list-style-type: none"> • Em 1991, 7,8% da população eram de mulheres de 60 anos ou mais. Em 2000, este percentual subiu para 9,3%.
<ul style="list-style-type: none"> • Crescem domicílios chefiados por mulheres 	<ul style="list-style-type: none"> • De 1991 para 2000, os domicílios chefiados por mulheres aumentaram quase 37%, passando de 18,1% para 24,9%.
<ul style="list-style-type: none"> • Domicílios chefiados por mulheres têm melhores condições de saneamento básico 	<ul style="list-style-type: none"> • Em 1991, a proporção de domicílios chefiados por mulheres que tinham água canalizada por rede geral era de 72,1%, enquanto em 2000, essa proporção atingiu 85,9%. • Entre os homens, esses percentuais eram de 63,3% e 75,3%, respectivamente.
<ul style="list-style-type: none"> • Cresce ganho da mulher chefe de família no rendimento total 	<ul style="list-style-type: none"> • No Brasil, em 2000, havia 48,2 milhões de famílias em domicílios particulares, sendo que 27,0% eram chefiadas por mulheres. Entre 1991 e 2000, esse número teve um aumento absoluto de 66% e um relativo de 29%. • Na passagem de 1991 para 2000, a contribuição média do rendimento da mulher chefe de família cresceu cerca de 56%, passando de 24,1% para 37,7% no período.
<ul style="list-style-type: none"> • Em 2000, o rendimento das mulheres era menor do que o dos homens 	<ul style="list-style-type: none"> • Os indicadores de rendimento revelam desigualdades de sexo e cor no mercado de trabalho. Apesar de, muitas vezes, serem mais escolarizadas do que os homens, as mulheres recebiam, em média, cerca de 70% do rendimento dos homens, em 2000. • Uma parcela desta desigualdade pode ser explicada pela concentração de mulheres no setor de serviços e em ocupações de baixa remuneração e qualificação.

As informações da tabela I mostram que, mesmo ainda em condição economicamente inferior, a presença da mulher na economia brasileira é crescente. Os indicadores são diversos, seja quando medimos a quantidade de domicílios chefiados por mulheres ou pelo próprio ganho econômico dividido por sexo.

Inserção no Mercado de Trabalho

Existem diversos estudos¹ sobre a participação da mulher na economia brasileira (e, mais especificamente, a sua inserção no mercado de trabalho), patrocinados por institutos de pesquisas conhecidos no Brasil.

É ponto praticamente comum o avanço deste segmento no mercado de trabalho. A tabela 2,² dada a seguir, representa esta situação, ao comparar os anos de 1977 e 2001.

Tabela 2 Participação Feminina no Mercado de Trabalho (entre 16 e 60 anos)		
Ano	Homens	Mulheres
1977	88	39
2001	87	58

Fonte: Sergei Soares e Rejane Izaki (2002)

Por exemplo, em 1977, 39% das mulheres trabalhavam. Em 2001, este número passou para 58%, diminuindo em muito o hiato de participação em relação aos homens.

Esta evolução do trabalho feminino possui características específicas, conforme indicado na tabela 3. De um modo geral, neste período específico, foram as mulheres casadas que tiveram um maior crescimento de participação, auxiliando o marido na renda familiar. Além disso, o estímulo foi maior para as que têm maior escolaridade e, em conseqüência, maior renda.

Tabela 3 Características Principais da Entrada da Mulher no Mercado de Trabalho – Período Recente
Características
Embora crescente, este aumento de participação tende agora a operar com uma certa estabilidade.
No período, as profissionais que mais entraram no setor foram as que têm cônjuges, e não as chefes de família.
O nível educacional superior é o principal fator que tem levado as mulheres a aumentar sua participação no mercado de trabalho.

Fonte: Sergei Soares e Rejane Izaki (2002)

¹ Ver **Participação da Mulher na Força de Trabalho e Pobreza no Brasil** (Texto para Discussão nº 350, IPEA, 1994), Lauro Ramos e Ana Lúcia Soares; **A Participação Feminina no Mercado de Trabalho** (Texto para Discussão nº 923, IPEA, 2002), Sergei Soares e Rejane Izaki; **Inserção no Mercado de Trabalho: Diferenças por Sexo e Conseqüências sobre o Bem-Estar Social** (Texto para Discussão nº 796, IPEA, 2001), Ricardo Paes de Barros.

² No gráfico 1, esta informação é ressaltada.

Outros trabalhos (Luis Ramos e Ana Lúcia Soares, 1994) analisaram a presença de mais fatores como, por exemplo:

- Existe uma correlação, em forma da letra U, entre a inserção da mulher do trabalho e a renda do seu cônjuge. Ou seja, para uma renda muito baixa, a participação da mulher é maior, para ajudar a renda do casal. A partir de um certo nível de renda, a inserção diminui, voltando a subir a partir de um certo patamar.
- Quando se considera a renda do casal como um todo, a correlação é negativa. Ou seja, seriam, teoricamente, as famílias com renda mais baixas a situação em que as mulheres menos trabalham. A explicação, neste caso, é que o trabalho doméstico (numa visão estritamente econômica, sem levar em conta outros fatores) seria mais interessante.
- A quantidade de filhos é um fator muito importante para a inserção ou não das mulheres no mercado de trabalho. Ou seja, se a mulher tem baixa escolaridade e uma grande quantidade de filhos, há pouco estímulo para que ela busque o mercado de trabalho.

Desemprego

O estudo do comportamento das maiores facilidades para o emprego (ou o próprio desemprego) é muito importante em qualquer sociedade, sendo usualmente realizado³.

Na análise dos números, a evolução histórica do emprego feminino mostrou uma tendência linear onde, muitas vezes, ele resiste a crises financeiras que afetam mais diretamente o trabalhador masculino.

Para explicar este cenário, ou seja, uma maior empregabilidade recente das mulheres, os seguintes fatores são citados, conforme a tabela 4.

Tabela 4 Fatores de Empregabilidade – Sexo Feminino
Características
Nível de escolaridade da mulher maior de idade.
Patamar salarial da mulher menor de idade.
Reforma no setor industrial, atingindo mais diretamente os homens.
Expansão do setor de serviços, que tem maior presença feminina.
Teoricamente, no emprego feminino, há maior flexibilização nas relações de trabalho (trabalho informal, horários alternativos, tempo parcial etc.)

Fonte: Lavinias (2001)

³ Ver **Evolução do Desemprego Feminino nas Áreas Metropolitanas** (Texto para Discussão n° 756, IPEA, 2000), Lena Lavinias; **Empregabilidade no Brasil: Inflexões de Gênero e Diferenciais Femininos** (Texto para Discussão n° 826, IPEA, 2001), Lena Lavinias.

Estes fatores, aliados a próprias questões de foro íntimo, como o desejo de ter uma vida profissional mais intensa, são motivos que explicam este comportamento do mercado de trabalho feminino.

Naturalmente, nesta análise sobre a empregabilidade, as mulheres não são usualmente atingidas de modo uniforme. Por exemplo, o tipo de setor em que a profissional atua, as taxas de crescimento da economia, ou mesmo níveis de escolaridade distintos podem fazer diferença.

Por exemplo, em Lavinias (2000), na análise das taxas de desemprego daquele período, constatou-se que, curiosamente, o desemprego atingia mais fortemente as mulheres com graus de escolaridade intermediários (níveis fundamental e médio), em relação às profissionais que não tinham nenhum nível de escolaridade ou às que tinham nível superior. Neste caso, a uma razão de desemprego de 2 para 1.

Discriminação

Um aspecto levantado neste estudo foi avaliar se existe preconceito no mercado feminino de corretagem de seguros, sobretudo no que se refere ao aspecto profissional. Para isso, perguntou-se diretamente a estas profissionais se elas tinham este sentimento junto a seus fornecedores, clientes etc.

O motivo para este questionamento é que, infelizmente, estudos mostram que a discriminação por gênero e raça ainda é comum no Brasil⁴, não apenas no que se refere ao sexo, como na própria cor das pessoas.

No estudo tomado como referência neste capítulo, foram mensurados, em função da renda de cada perfil pesquisado, os efeitos da discriminação. Inicialmente, apresentamos na tabela 5, uma comparação das rendas médias em determinado período.

Tabela 5		
Composição de Rendimentos Mensais (40 horas semanais) – Setembro/1998 – Valores em R\$/mês		
	Renda (R\$/mês)	Como % dos Homens Brancos
Homens Brancos	726,89	100%
Homens Negros	337,13	46%
Mulheres Brancas	572,86	79%
Mulheres Negras	289,22	40%

Fonte: Sergei Soares (2000)

⁴ Ver **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho: Homens Negros, Mulheres Negras e Mulheres Brancas** (Texto para Discussão n° 769, IPEA, 2000), Sergei Soares.

Como se observa, no Brasil, o rendimento da mulher negra, em média, correspondia a apenas 40% da renda total de um homem branco. Já no caso das mulheres brancas, a perda é de aproximadamente 30% (ou seja, 70% da renda total).

Entretanto, a comparação, pura e simplesmente, dos indicadores da tabela 5, tem uma certa limitação. Por exemplo, a diferença pode não ser justificada por preconceito e sim pela produtividade dos próprios perfis distintos (ou seja, uma maior formação acadêmica, mais experiência etc.).

Em vista disso, na metodologia do estudo, tenta-se explicar esta diferença por três motivos distintos (a Qualificação Pura, a Inserção no Mercado e a Diferença Pura), como indica a tabela 6.

Tabela 6 Fatores Para Explicar a Diferença Salarial	
Fatores	Características
Qualificação	Formação acadêmica, anos de experiência etc.
Inserção no Mercado	Carteira assinada, setor empresarial em que atua etc.
Diferença Pura	Diferença não explicada (possivelmente, por preconceito)

Fonte: Sergei Soares (2000)

Os dois primeiros motivos seriam devido, sobretudo, a fatores internos e externos de cada trabalhador, sendo assim logicamente explicados. Já o último fator corresponderia à diferença salarial não logicamente explicada (então, creditada ao preconceito).

Ainda usando a mesma fonte de referência, na tabela 7, e após diversos testes estatísticos, as taxas de diferença salarial creditadas ao preconceito foram calculadas.

Tabela 7 Perdas Salariais Creditadas ao Preconceito	
Perfil	Diferença Média
Homem Negro	22%
Mulher Negra	55%
Mulher Branca	35%

Fonte: Sergei Soares (2000)

Em relação aos números, há alguns pontos a serem destacados e acrescentados:

- Em termos relativos, a mulher negra é a que foi mais penalizada, pela presença de dois fatores (ser negra e ser mulher). Aqui, a sua perda salarial chegou a 55%.

- No trabalho citado, são feitos testes em que se avalia a evolução do preconceito em função da faixa salarial de cada trabalhador. De um modo geral, existe uma correlação positiva entre estes fatores. Ou seja, mais preconceito, em termos relativos, em maiores faixas salariais. Em níveis salariais muito baixos, a diferença por preconceito seria bem menor.
- Por fim, um aspecto positivo no estudo é a medição da evolução na taxa de preconceito ao longo dos últimos anos, e este fator, de um modo geral, mostrou decréscimo.

Como se observa, o estudo demonstrou que parte da perda salarial da mulher brasileira seria explicada por preconceito (podemos pensar, em, no mínimo, uns 30%).

Em vista disso, agora, neste estudo sobre a mulher corretora de seguros, não poderíamos fugir a este questionamento tão relevante. Felizmente, como será observado ao longo deste texto, este efeito, aparentemente, no que se refere a esta profissional, é bem menos sensível.

Educação

Cada vez mais, a educação faz parte da vida moderna,⁵ no Brasil e no mundo. Por exemplo, em 1960, no Brasil, as mulheres tinham 1,7 anos de escolaridade média; em 1996, este número era de 6,1 anos.

Em uma avaliação histórica dos números, estudos recentes indicam que, no passado, as mulheres, nos primeiros anos escolares, mostravam um grau de rendimento escolar superior ao dos homens.

O grande problema é que elas costumavam deixar a escola mais cedo, fazendo com que os homens, ao final, alcançassem um maior grau de escolaridade.

Ou seja, teoricamente, e se estas hipóteses permanecessem válidas, este seria mais um argumento favorável para que as mulheres, nos dias de hoje, investissem mais em educação, visto que o ganho relativo seria maior, já que a sua base educacional (quantidade de anos de estudo) seria menor.

Todas estas características, entretanto, têm perdido importância com o próprio desenvolvimento da sociedade e, hoje, cada vez mais, as mulheres aumentam o seu nível de escolaridade, diminuindo assim as diferenças históricas de anos anteriores.

No estudo que realizamos sobre a mulher corretora de seguros, procuramos avaliar a importância que a educação continuada tem para estas profissionais. E, como era esperado, este tópico teve grande relevância, conforme detalhado posteriormente.

Trabalho Econômico Feminino – Seguros

Introdução

O objetivo deste item foi analisar as principais características das profissionais que operam no setor de seguros. Esta abordagem de escolher e estudar os trabalhadores de um setor profissional é comum.⁶

Inicialmente, no caso das empresas de seguros, temos, na tabela 8, uma evolução do total de funcionários de 2000 até o ano 2004 (esses eram os dados mais atualizados, até a conclusão deste estudo).

⁵ Ver **Acesso à Educação: Diferencial entre os Sexos** (Texto para Discussão nº 879, IPEA, 2002), Kaizô Beltrão.

⁶ Ver **O Trabalho Industrial Feminino** (Texto para Discussão nº 764, IPEA, 2000), Hildete Melo.

Tabela 8 Composição Sexual - Funcionários das Empresas de Seguros (Unidades de Milhares)					
	2000	2001	2002	2003	2004
Masculino	22,2	21,9	22,7	19,6	19,6
Feminino	21,1	22,6	21,2	20,3	20,0
Total	43,2	44,5	43,9	39,9	39,6

Obs: Fonte: Balanço Social, Fenaseg.

A tabela 9 apresenta a composição percentual desses dados.

Tabela 9 Composição % por Empresa – Sexo					
	2000	2001	2002	2003	2004
Masculino	51,3%	49,2%	51,7%	49,1%	49,5%
Feminino	48,7%	50,8%	48,3%	50,9%	50,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Em complemento, a tabela 10 avalia a produtividade por funcionário destas mesmas empresas. Ou seja, calcula-se a receita bruta das companhias por empregado.

Tabela 10 Produtividade por Funcionários					
	2000	2001	2002	2003	2004
Receita (R\$ bilhões)	32,8	37,6	42,0	50,7	59,3
Funcionários (Mil)	43,2	44,5	43,9	39,9	39,6
Produtividade (R\$ mil/func.)	759	845	957	1.271	1.497

Receita: Seguradoras, Empresas de Capitalização e Previdência Privada Aberta.

Assim, na análise dos números, os seguintes pontos se destacam.

- Houve uma tendência de diminuição na quantidade de funcionários. Em 2000, havia 43,2 mil funcionários trabalhando nas empresas de seguros, contra 39,6 mil em 2004. Ou seja, uma redução de quase 9%.⁷

⁷ No gráfico 2, ao final deste texto, esta informação é registrada.

- De um modo geral, e fora um ou outro desvio, a proporção atual dos funcionários homens e mulheres é praticamente a mesma há muito tempo.⁸
- Esta diminuição na quantidade de funcionários, associada a um aumento de receita do setor, tem levado a um crescimento expressivo na produtividade do segmento. Por exemplo, em 2004, a relação foi de quase R\$ 1,5 milhão/funcionário, valor quase que o dobro do registrado em 1999.⁹

Por outro lado, em termos de quantidade de corretores, existiam, no mês de maio de 2006, aproximadamente, 80 mil corretores ativos, sendo 39% do sexo feminino. Esta situação é representada na tabela 11.¹⁰ Ou seja, uma proporção menor de mulheres do que de homens como funcionários de seguradoras (que, como foi visto, fica em torno de 50%).

Tabela 11		
Quantidade de Corretores por Sexo		
	Quantidade	%
Masculino	48.809	61%
Feminino	31.587	39%
Total	80.396	100%

Fonte: Fenacor, no dia 20/5/2006.

Na tabela 12, temos a proporção recente de concessões do registro de novos corretores, divididas também segundo o sexo.

Tabela 12						
Concessões Para Novos Corretores – Sexo						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Masculino	4.621	3.519	2.345	3.221	2.423	2.209
Feminino	3.800	3.399	2.186	2.877	2.115	1.781
Total	8.421	6.918	4.531	6.098	4.538	3.990
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Masculino	55%	51%	52%	53%	53%	55%
Feminino	45%	49%	48%	47%	47%	45%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

⁸ Esta situação é mostrada também no gráfico 3.

⁹ Esta situação é mostrada no gráfico 4, ao final deste estudo.

¹⁰ E também no gráfico 5.

Com os números indicam, esta concentração de profissionais do sexo masculino (61%) tende a decair no médio prazo, pois a proporção de corretoras mulheres que atualmente entram no mercado é maior do que o valor registrado no estoque total destes profissionais.

Nas condições atuais, aproximadamente 5 mil corretores/ano têm obtido novas concessões, com uma proporção de 55% homens e de 45% mulheres. Adicionalmente, se considerarmos que o nível de saída da população de corretores já existente ocorre a uma taxa de 2,5% ao ano (ou seja, uma vida útil média de 40 anos de corretor como cadastrado atuante), em 10 anos, a proporção passará de 39% para 42%.¹¹

Perguntas Fechadas

Na análise das corretoras, o elemento central deste estudo foi uma pesquisa realizada junto a estas profissionais. Por simplificação, as atuantes especificamente no Estado de São Paulo.

Acreditamos que esta amostra seja representativa do comportamento de todo o mercado brasileiro. Esta opção pela utilização de uma pesquisa foi necessária, já que, pelo perfil deste setor (bastante diversificado e com unidades pequenas de negócios), a quantidade de dados públicos disponíveis neste segmento não é elevada.

Na pesquisa, foram feitas 301 entrevistas, de duas maneiras: por internet ou por questionário preenchido pessoalmente, em papel, por estas profissionais. Por outro lado, as perguntas foram divididas em duas partes: perguntas gerais (questionando sobre a atuação no mercado como um todo) e perguntas específicas (abordando aspectos da condição feminina).

Além deste critério, houve a divisão em perguntas fechadas (onde as respostas eram preenchidas em opções previamente definidas) ou em perguntas abertas (quando as entrevistadas tinham a liberdade de responder, dando sugestões, críticas etc.).

Esta foi a abordagem de separação usada neste item e no seguinte.

A) Qualificação

Na tabela 13, está indicada o modo como estes dados foram obtidos.

Pode-se ver que a maior parte das respostas veio dos questionários via internet.¹²

Tabela 13 Obtenção dos Dados – Pesquisa		
Modo	Quantidade	Composição %
Preenchimento pela Internet	260	86%
Preenchimento em Papel	41	14%
Total	301	100%

¹¹ Ver gráfico 6 com a tendência do segmento.

¹² Os questionários ficaram disponíveis durante 10 dias no site do Sincor-SP (Sindicato dos Corretores de Seguros de São Paulo), a quem devemos os nossos agradecimentos.

Outra característica importante foi a origem geográfica da corretora que preencheu o questionário. Foi solicitado que cada entrevistada preenchesse o município de origem. Naturalmente, como em todas as perguntas, o preenchimento era voluntário. Daí, em alguns casos não foi registrada resposta neste item.

As respostas são mostradas na tabela 14.

Como era esperado, o maior índice de resposta veio de corretoras do município de São Paulo (quase 52% do total), seguido pela região do ABC (com 8% do total).

Regiões	Total	%	Regiões	Total	%
ABC	25	8,3%	Rio Claro	2	0,7%
Americana	2	0,7%	Santos	6	2,0%
Campinas	8	2,7%	São Carlos	5	1,7%
Cotia	2	0,7%	São José do Rio Preto	3	1,0%
Franca	3	1,0%	São José dos Campos	3	1,0%
Guarulhos	7	2,3%	São Paulo	155	51,5%
Ibaté	2	0,7%	Sorocaba	6	2,0%
Ipatinga	2	0,7%	Tietê	2	0,7%
Itapeva	2	0,7%	Vale do Paraíba	2	0,7%
Jacareí	2	0,7%	Demais	39	13,0%
Jundiaí	2	0,7%	Não Responderam	7	2,3%
Mogi das Cruzes	6	2,0%	Total	301	100,0%
Ribeirão Preto	8	2,7%			

B) Quantidades de Seguradoras

Pergunta I:

Quantas seguradoras, em média, você tem trabalhado?

Inicialmente, perguntou-se a quantidade de seguradoras com as quais as corretoras de seguros trabalham.

Na tabela 15, os resultados.

Tabela 15 Quantidade de Seguradoras Trabalhadas		
Seguradoras	Quantidade	Comp. %
1	27	9,2%
2 a 4	40	13,7%
5	49	16,7%
6	39	13,3%
7	31	10,6%
8 e 9	42	14,3%
10 ou mais	65	22,2%
Total	293	100,0%
Mediana	6	
Média	6,5	

Obs: 8 entrevistadas não responderam.

- Em média, a grande maioria das corretoras trabalha com 6 a 7 seguradoras (observar valores de média e mediana dos números), embora haja uma boa quantidade de profissionais operando com um maior número de companhias (por exemplo, quase 1/4 trabalham com 10 ou mais empresas).
- Do mesmo modo, aproximadamente 10% das corretoras operam com somente uma seguradora.¹³
- Esta tendência (operar com uma média de 6 seguradoras) era esperada, pois confirma estudos anteriores,¹⁴ quando todos os corretores (homens e mulheres) foram analisados.

C) Motivos de Escolha de Uma Seguradora

Pergunta 2:

Quais os motivos que a fazem escolher trabalhar com uma seguradora? (Selecione, no máximo, 4 motivos)

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| – Taxa de comissão | – Atendimento |
| – Indicação do segurado | – Cotação eficiente |
| – Liquidação mais rápida | – Tenho amigos lá |
| – Solvência da companhia | – Cursos oferecidos |
| – Flexibilidade nas decisões | – Outros motivos |

¹³ Ver gráfico 7.

¹⁴ Estudo concluído em 2003, do próprio autor.

Na segunda pergunta, questionaram-se os motivos que fazem uma corretora escolher determinada seguradora em detrimento de outras. Ao todo, foram listados 10 motivos, podendo o entrevistado escolher, no máximo, 4 delas.

Na tabela 16, os motivos mais lembrados.

Motivos	% de lembranças
Atendimento	93%
Liquidação rápida	75%
Flexibilidade	64%
Cotação	45%
Solvência	45%
Comissão	29%
Indicação de segurado	13%
Amigos na seguradora	7%
Outros	21%

Os números mostram alguns aspectos bastante interessantes:

- O motivo mais importante foi, de forma destacada, o fator “Atendimento Prestado pelas Seguradoras”. Em 93% das respostas, este item foi citado, o que mostra que a preocupação maior da corretora é ser bem atendida pela seguradora (com transparência, embasamento técnico e cortesia), superando outros fatores mais diretos e facilmente mensuráveis, como o nível de comissionamento. Assim, segundo as próprias corretoras, as vendas podem ser realizadas com muito mais eficiência.
- O segundo motivo se deve à função primordial da seguradora, que é o de pagar sinistros. Neste sentido, o fator “liquidação com rapidez” é citado em 75% dos questionários. Diretamente relacionado a esse item, a própria “Solvência das Companhias”, que dá suporte a este pagamento.¹⁵
- Em seguida, os outros fatores se referem à agilidade da seguradora na própria realização dos negócios (o fator “flexibilidade”), ou mesmo em algum momento específico do negócio (o fator “cotação”).
- Muito menos citado é o fator “taxa de comissão”, aparecendo em 29% das respostas. Naturalmente, como qualquer profissional, a corretora busca trabalhar com as seguradoras que oferecem uma boa remuneração financeira (por exemplo, quase 30% das corretoras se lembraram desta opção). Esta escolha, entretanto, não é incondicional e, nem de longe, a mais importante.

¹⁵ Vide gráfico 8.

- Um outro aspecto que proporciona conclusões relevantes é o que perguntou à corretora se o fator “indicação do segurado” é muito levado em conta. Ao final, apenas 13% das corretoras disseram que levam este critério em questão! Ou seja, teoricamente, é um indicativo favorável ao corretor, quando se questiona se o segurado é mais “Cliente do Corretor” ou mais “Cliente da Seguradora”. Além do mais, isto mostra o bom nível de confiança existente entre o segurado e a corretora.
- A simpatia pessoal é algo importante no mundo de hoje mas, em um mercado competitivo como o de seguros, onde as decisões econômicas devem ser tomadas com embasamento lógico, esta qualidade não é suficiente. Apenas 7% das corretoras disseram que o fato de ter amigos nas seguradoras é algo muito relevante na escolha de tal empresa.

D) Problemas Mais Comuns com as Seguradoras

Pergunta 3:

Quais são os seus problemas mais comuns junto às seguradoras? (Selecione, no máximo, 3 motivos)

- Pagamento de comissão
- Produtos mal explicados
- Funcionários ineficientes
- Problemas nos Sistemas
- Atraso na cotação
- Liquidação
- Outros motivos

Na pergunta de número três, foram avaliados os principais problemas enfrentados pelas corretoras de seguros. De um total de 7 motivos, cada profissional poderia escolher, no máximo, 3 deles.

Na tabela 17, os fatores mais lembrados.

Queixas	% de lembranças
Funcionários	72%
Sistemas	49%
Produtos mal explicados	47%
Liquidação	36%
Cotação	28%
Pagamento de comissões	6%
Demais motivos	21%

Na análise dos números, os seguintes pontos podem ser destacados:

- O fator “Funcionários Ineficientes” foi o que chamou mais a atenção das corretoras de seguros, na pesquisa. Ao todo, esse aspecto apareceu em 72% das entrevistas. Sem dúvida, este é um alerta para as seguradoras, além de ser, em uma ampliação do raciocínio, um argumento favorável para a obrigatoriedade da aplicação das normas de “Certificação Técnica” nos empregados destas próprias companhias. Em termos complementares, um treinamento intensivo de seus empregados ou uma análise do retorno de atendimento junto aos corretores são práticas recomendáveis, para um melhor funcionamento no futuro.¹⁶
- A segunda crítica mais comum se refere aos sistemas das companhias. Praticamente, existiram queixas em metade das entrevistas. Ao nosso ver, este é um aspecto sério, que precisa ser sanado pelas seguradoras através de melhorias tecnológicas e um constante acompanhamento por meio de pesquisas de qualidade.
- Talvez, como consequência das recentes discussões sobre os reajustes na área de seguro de vida em grupo, houve um elevado percentual de queixas no fator “produtos mal explicados”.
- Em seguida, em fatores menos votados, houve críticas sobre aspectos operacionais das companhias: “liquidação” e “cotação”, com 36% e 28%, respectivamente.
- Um aspecto positivo para as seguradoras se refere ao baixo percentual de queixas quanto ao “pagamento de comissões”. Apenas 6% das corretoras reclamaram deste fator.

E) Fatores de Importância, no Oferecimento de um Seguro

Pergunta 4:

Quando você oferece um produto para o cliente, qualifique de 0 a 10, de acordo com a importância, os fatores abaixo:

- Solidez e tradição da seguradora
- A imagem da seguradora
- Sua comissão na transação
- A agilidade da seguradora com o cliente
- Seu relacionamento com a seguradora
- Preço do seguro
- A agilidade da seguradora com o corretor
- Qualidade de atendimento da seguradora
- Nível do cliente
- Serviços oferecidos pela seguradora

¹⁶ Vide gráfico 9.

Na tabela 18, um resumo estatístico dos valores obtidos.

Tabela 18		
Fatores Importantes em Uma Seguradora – Resultados Obtidos		
Fatores	mediana	média
Solidez e tradição	10,0	7,9
Imagem da seguradora	8,0	7,6
Comissão na transação	8,0	7,2
Perfil do cliente	8,0	7,1
Relacionamento com seguradora	9,0	8,2
Agilidade com cliente	8,0	7,1
Agilidade com seguradora	9,0	8,2
Qualidade de atendimento	10,0	8,1
Serviços oferecidos	8,0	7,6
Preço do seguro	8,0	7,5

Na análise dos dados, constata-se uma grande semelhança entre os números, já que, de uma maneira ou de outra, todos estes fatores foram considerados importantes.

De qualquer forma, destacam-se a solidez e a tradição da seguradora, além da qualidade do atendimento prestado. Estas conclusões corroboram os fatores mais destacados, citados anteriormente em outras perguntas.

F) Tempo de Habilitação em Corretagem de Seguros

Pergunta 5:

Há quanto tempo é habilitada em corretagem de seguros?

- 0 a 2 anos
- 2 a 5 anos
- 5 a 10 anos
- Acima de 10 anos

Uma das perguntas do questionário foi avaliar o tempo de habilitação de cada corretora. Na tabela 19, os dados obtidos.

Tabela 19	
Tempo de Habilitação das Corretoras – Proporção de Resposta dos Questionários	
Queixas	Composição %
0 a 2 anos	13,6%
2 a 5 anos	21,4%
De 5 a 10 anos	26,8%
Acima de 10 anos	38,2%
Total	100,0%

Nas respostas, houve uma participação elevada de corretoras com grande experiência no setor. Observa-se que quase 40% das corretoras que responderam tinham mais de 10 anos de profissão.¹⁷

Este perfil, um pouco mais concentrado em profissionais com maior tempo de experiência, pode ser explicado pelo fato de o viés da amostra ser de corretoras que freqüentam o site do Sincor-SP (onde os questionários estiveram disponíveis). Ou seja, pessoas que já têm uma trajetória de sucesso na profissão, o que, muitas vezes, só pode vir com o desenvolvimento da carreira, ao longo do tempo.

G) Participação em Cursos e Treinamentos

<p>Pergunta 6:</p> <p>Você tem interesse em participar (Sim ou Não):</p> <ul style="list-style-type: none"> – De cursos presenciais – De participar de aulas em CD-ROM – Em receber aulas via internet?
--

No questionário, procura-se avaliar o interesse da corretora de seguros em realizar os diversos tipos de cursos. Na tabela 20, a situação é explicitada.

Tabela 20	
Interesse em Realizar Cursos – Pesquisa	
Queixas	Interesse
Cursos presenciais	67%
Aula em CD-ROM	65%
Aula via Internet	64%

¹⁷ Vide gráfico 10.

Um fato interessante nesta abordagem é que a corretora, na média, tem interesse praticamente idêntico nas três modalidades de ensino. Aproximadamente, de 65% a 70% fazem ou tem interesse de aprimorar seus conhecimentos.

Mais esta tendência é só na média. Por isso, novos testes usando estes dados serão vistos posteriormente.

H) Perspectivas da Profissão de Corretora de Seguros

Pergunta 7:

Como você vê o mercado para a corretora de seguros, no futuro?

- Não sei
- Pior
- Igual
- Bom
- Muito bom

Uma das perguntas mais interessantes foi avaliar quais são as perspectivas das corretoras de seguros com relação à sua profissão.

Na tabela 21, os dados principais são mostrados.

Perspectivas	Composição %
Não sei	6,1%
Ruim	21,4%
Igual	8,2%
Bom	36,4%
Muito bom	27,9%
Total	100,0%

Um fato relevante é que, de modo geral, a visão desta profissional é positiva, pois quase 65% do total vêem o segmento de forma positiva (Bom e Muito bom) no longo prazo.¹⁸

¹⁸ Vide gráfico 11.

I) Frases Sobre a Condição Feminina na Profissão

Pergunta 8:

Com relação às frases abaixo, qualifique-as em uma das seguintes opções: Não Sei, Discordo Completamente (1), Discordo (2), Concordo (3), Concordo Completamente (4)

- Ainda existe preconceito com relação à mulher corretora de seguros.
- Para a mulher, é mais difícil conciliar a profissão e a família.
- A corretora tem menos tempo para se dedicar à profissão.
- Existem ramos de seguros em que a corretora de seguros pode ter mais facilidades.

Na tabela 22, os resultados obtidos nas respostas.

Opinião	Preconceito	Família	Tempo	Ramos
Discordo completamente	27,0%	19,7%	31,5%	5,5%
Discordo	40,5%	28,4%	41,5%	22,5%
Concordo	21,5%	37,4%	20,8%	45,3%
Concordo completamente	5,2%	12,5%	4,5%	21,8%
Não sei	5,9%	2,1%	1,7%	4,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Já, na tabela 23, alguns indicadores estatísticos obtidos.

Opinião	Mediana	Média
Preconceito	2,0	2,1
Profissão e família	3,0	2,4
Menos tempo	2,0	2,0
Ramos mais fáceis	3,0	2,9

Na análise dos números, a tendência mais característica é que, teoricamente, as corretoras acham que •existem ramos mais fáceis para a corretora operar•. Por outro lado, a maioria das entrevistadas

afirmou que não existe “preconceito contra a corretora de seguros”. Este é um ponto muito positivo da profissão, pois tal fato não costuma ser comum. Acreditamos que, por ser uma profissão liberal, com um mercado competitivo e transparente, o preconceito, usual em outros segmentos, tem um efeito diminuído na corretagem de seguros.

Por outro lado, a profissional discordou que “a corretora tem menos tempo para se dedicar à profissão”. Quanto ao fato de a mulher ter mais dificuldades em “conciliar a família e a profissão”, as posições ficaram divididas.

Mais detalhes desta abordagem são vistos ao final do texto.¹⁹

Perguntas Abertas

No questionário, houve duas perguntas abertas. Ou seja, a entrevistada tinha a liberdade de responder de forma discursiva, dando a sua opinião etc.

Neste sentido, a primeira pergunta foi sobre que procedimentos as seguradoras deveriam tomar para melhorar a sua eficiência junto aos corretores.

As respostas são mostradas na tabela 24.

Tabela 24 Sugestões Para as Seguradoras
Produtos mais claros
Mais treinamento (em horário e meios alternativos)
Funcionários da seguradoras têm que ser mais eficientes
Campanhas de mídia específicas para ajudar a corretora
As seguradoras têm que repassar menos serviços para os corretores
Têm que incentivar os novos corretores

Dentre as sugestões, é importante destacar a realização de cursos em horários e meios alternativos, a necessidade de melhorar a qualidade dos funcionários das seguradoras e um maior estímulo (até mesmo uma maior compreensão) às corretoras mais novas.

Um outro questionamento foi sobre que sugestões podem ser dadas a outras corretoras, de modo que as vendas dessas profissionais possam aumentar.

As sugestões mais comuns são dadas na tabela 25.

¹⁹ Vide gráfico 12, 13, 14 e 15.

Tabela 25
Sugestões Para as Corretoras

Tratamento cordial com os clientes
Ter informações técnicas necessárias para vender
Lutar, através dos sindicatos, para proibir a venda em bancos e concessionárias
Precisa se informatizar, desenvolvendo um “site”, etc
Atualização constante, com cursos
Corretoras têm vantagens comparativas na área de benefícios
Trabalhar com o conceito “CHA” (Conhecimento, Habilidade Técnica e Ação)

Dentre os aspectos mais importantes, podemos citar o relacionamento cordial, uma atualização técnica constante e o comentário que as corretoras têm vantagens comparativas importantes em alguns produtos (sobretudo na área de benefícios).

Um outro ponto levantado pelas corretoras tem uma conotação política, pois são queixas destas profissionais quanto à venda de produtos de seguros em bancos e em concessionárias. Neste sentido, os sindicatos representativos têm importância fundamental na discussão desses pontos.

Análise Estatística

Neste item, foram feitos testes estatísticos mais detalhados, tentando mensurar se determinados aspectos acontecem ou são relacionados.

Esta situação é mostrada a seguir.

A) O tempo de profissão tem influência nas perspectivas futuras?

Na tabela 26,²⁰ avalia-se se o tempo de profissão influencia ou não nas perspectivas profissionais das corretoras.

Tabela 26
Tempo de Profissão e Perspectivas

Perspectivas	0 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	Acima de 10 anos
Não sei	2,5%	1,6%	6,4%	9,8%
Ruim	12,5%	14,3%	21,8%	28,6%
Igual	7,5%	6,3%	7,7%	9,8%
Bom	42,5%	46,0%	34,6%	30,4%
Muito bom	35,0%	31,8%	29,5%	21,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

²⁰ Vide também o gráfico 16.

Como já foi visto anteriormente, constatou-se que, de um modo geral, as perspectivas das corretoras de seguros são positivas. Entretanto, um fato bastante relevante é que este otimismo é inversamente proporcional aos anos de profissão.

Este comportamento era, de alguma maneira, esperado. Em geral, em qualquer profissão, jovens têm muito mais empolgação, visto que, usualmente, o potencial de aumento de renda e de conhecimento, em relação à situação inicial, é muito maior no médio prazo. Quem está estabelecido, com uma clientela já montada, vê muito mais um universo de estabilidade, pois tem menos chances de uma elevada variação em termos relativos.

B) O tempo de profissão influencia nas respostas quanto à condição feminina na profissão?

Um segundo teste foi relacionar o tempo de profissão com alguns problemas específicos da condição feminina. Por exemplo, a opinião se existe preconceito quanto à corretora mulher, se é mais difícil para a mulher conciliar profissão e família, se a corretora tem menos tempo para se dedicar à profissão ou se existem ramos mais fáceis para a corretora trabalhar.

Nas respostas, além da opção “Não Sei”, havia 4 possibilidades: 1 (Discordo Completamente), 2 (Discordo), 3 (Concordo) e 4 (Concordo Completamente).

Tabela 27				
Tempo de Profissão e Condição Feminina (Média dos Valores)				
Opinião	0 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	Acima de 10 anos
Preconceito	2,3	2,2	2,1	1,8
Profissão e família	2,6	2,5	2,4	2,4
Menos tempo	2,0	1,9	2,1	2,0
Ramos mais fáceis	2,9	2,9	2,9	2,9

As médias obtidas nos questionamentos são mostradas na tabela 27.²¹

Há aspectos importantes nos números obtidos. Inicialmente, como já comentado, a única confirmação relevante foi que as corretoras acreditam que existem ramos nas quais elas são especialistas. Quanto às outras afirmações, a intensidade é bem menor.

Quando analisamos o comportamento das respostas em função do tempo de profissão, dois pontos podem ser citados. Primeiro, as corretoras mais novas têm tendência a acreditar que o preconceito em relação à mulher é mais forte. Um segundo aspecto é que (em uma menor intensidade) estas profissionais acreditam ser mais difícil conciliar família e profissão.²²

²¹ Vide também gráfico 17.

²² Citados muitas vezes os de ramos ligados à área de benefícios.

Quanto à maior dificuldade em conciliar a profissão e a família, o resultado obtido pelas respostas das corretoras mais novas era esperado, visto que os filhos, nestes casos, devem ser menores etc.

Já o aumento da impressão de preconceito nas corretoras mais novas não deixa de ser surpreendente. Afinal, a história tem mostrado que o preconceito contra a mulher tem caído ao longo do tempo, com sua maior participação no do mercado do trabalho etc.

Assim, o que se pode inferir do resultado desta questão? Será que, no setor de corretagem, acontece uma volta no tempo?

Em nossa opinião, não. Aqui, o motivo principal para estas respostas seria que as profissionais corretoras de seguros mais novas podem creditar parte das dificuldades iniciais e naturais de qualquer profissão ao preconceito quando, na verdade, os problemas podem estar situados em outra esfera. Ou seja, vencida esta fase inicial e esperada de dificuldades, esta impressão vai, pouco a pouco, sendo superada.

C) Disposição Para Cursos x Tempo de Profissão

Avaliar o interesse por mais treinamento proporcionou conclusões bastante interessantes.

Assim, na tabela 28,²³ os resultados encontrados.

Interesse	0 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	Acima de 10 anos
Cursos Aula	68%	76%	68%	70%
CD-ROM	77%	71%	68%	67%
Internet	82%	72%	69%	57%
Total	76%	73%	68%	65%

Na análise dos números, alguns pontos se destacam. Primeiro, que na média, e como já comentado, existe um bom interesse por mais treinamentos, as corretoras reconhecem a importância do aperfeiçoamento profissional etc.

Entretanto, este comportamento não é uniforme. Corretoras mais novas têm mais interesse, o que era esperado, visto que, teoricamente, seu conhecimento técnico seria menor do que o das profissionais mais experientes.

Quanto à forma dos cursos, há movimentos distintos bem curiosos. Corretoras mais novas na área têm mais interesse em cursos que utilizam recursos como internet e CD-ROM. Por exemplo, observar que o seu percentual na tabela é mesmo superior (de 0 a 2 anos, 77% contra 68%).

Já as corretoras com mais experiência preferem a opção tradicional, como cursos presenciais; ou seja, uma situação inversa.

²³ Vide também gráfico 18.

Em nossa opinião, um motivo possível para este comportamento assimétrico seria o fato de que as gerações mais novas estão mais familiarizadas com a tecnologia eletrônica. Daí, a preferência por uma opção utilizando as novas tecnologias de informação.

D) Quantidade de Seguradoras x Tempo de Profissão

A tabela 29²⁴ mensura os anos de profissão com a quantidade média de seguradoras.

Indicadores	0 a 2 anos	2 a 5 anos	5 a 10 anos	Acima de 10 anos
Média	5,3	6,9	6,3	6,7
Mediana	5,0	6,5	6,0	7,0

De um modo geral, corretoras com mais tempo de experiência tendem a trabalhar com uma maior quantidade de seguradoras. Por exemplo, pelos números apresentados, de uma base de 5 empresas para 7 empresas.

Economicamente, este comportamento pode ser explicado pelo próprio aumento das relações comerciais que qualquer profissional tem quando vai se firmando em uma área.

Ou seja, no início da profissão, quando a mulher corretora de seguros ainda não conhece muito bem o mercado, as opções de negócios seriam mais restritas.

E) Perspectivas Para o Setor x Desejo por Cursos

Um outro teste avaliado foi se poderíamos mensurar a quantidade desejada por cursos (em qualquer um dos três tipos abordados: aula em classe, CD-ROM ou pela internet) em função das perspectivas que as corretoras têm de sua profissão. Esta situação é mostrada na tabela 30.²⁵

Desejo	Ruim	Igual	Boa	Muito Boa
Sem curso	12,7%	12,5%	1,9%	2,4%
1 tipo de curso	30,2%	16,7%	32,7%	23,2%
2 tipos de cursos	36,5%	37,5%	32,7%	32,9%
3 tipos de cursos	20,6%	33,3%	32,7%	41,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

²⁴ Vide também gráfico 19.

²⁵ Vide também gráfico 20.

As conclusões obtidas já eram, de certa maneira, esperadas. Existe uma relação direta entre estas duas variáveis: desejo por cursos e perspectivas. Ou seja, perspectivas piores, menos cursos. O problema é não saber que fator influencia o outro. De qualquer maneira, neste caso, o risco é que este comportamento possa levar a um ciclo vicioso.

Um exemplo desta situação é a que mensura as corretoras que não querem fazer nenhum curso. De todas as corretoras que acharam que as perspectivas são muito boas, apenas 2,4% disseram que não se interessam por cursos. Já para as que acham que a perspectiva é ruim, este número salta para 12,7%.

Por outro lado, das que acham que a situação será muito boa, 41,5% querem fazer qualquer uma das 3 formas de cursos. Já para as que acham que a situação será ruim, este número baixa para 20,6%, uma diferença bastante relevante.

F) Frases Sob Condição Feminina x Perspectivas Futuras

Um outro teste foi avaliar se as perspectivas profissionais poderiam influenciar, de alguma maneira, a visão sobre problemas específicos da condição feminina, como família, preconceito etc.

Esta situação está representada na tabela 31.

Perspectivas	Ruim	Igual	Boa	Muito Boa
Preconceito	2,05	1,77	2,05	2,11
Profissão e família	2,40	2,65	2,32	2,49
Menos tempo	1,95	2,17	1,95	1,97
Ramos mais fáceis	2,90	2,96	2,89	2,77

Na análise dos indicadores, a tabela 31 mostra que, em princípio, não existe uma forte relação entre as variáveis observadas.

Ou seja, pelos números, as impressões sociais ou pessoais independem de uma situação específica do aspecto profissional.

Conclusões

O objetivo principal deste estudo foi fazer uma análise da atuação da mulher corretora de seguros.

Antes, porém, diversos aspectos foram analisados, tanto do mercado de seguros, como um todo, como também das próprias mulheres no mercado de trabalho.

Assim, inicialmente, os seguintes pontos podem ser destacados neste estudo:

- É fato inequívoco que a participação da mulher, nos últimos anos, cresceu de importância econômica no mercado brasileiro. Vários indicadores sinalizam isso, como o aumento de mulheres chefes de família ou o crescimento da taxa de participação feminina.

- Além de aspectos internos de cada pessoa, fatores econômicos favoráveis também influenciaram esta tendência, como o crescimento do setor de serviços (usualmente, com maior presença feminina), a aceitação de um patamar salarial mais baixo, e uma maior escolaridade formal, com o aumento de anos de estudos, etc.
- Apesar disso, estudos ainda indicam que existe preconceito neste segmento, quando analisamos a economia como um todo. Pode-se dizer que, nas mulheres, aproximadamente 30% dos salários são perdidos devido a preconceito, quando a situação é comparada à de um homem com as mesmas condições intelectuais, experiência etc.

Já no setor de seguros, em função dos dados públicos do segmento, temos os seguintes comentários:

- No segmento das seguradoras, houve um enxugamento na quantidade de funcionários nos últimos anos. Atualmente, as empresas de seguros geram 40 mil empregos diretos, divididos igualmente entre homens e mulheres.
- Por outro lado, as mulheres corretoras de seguros representam quase 40% do total de corretores ativos (no total, 80 mil corretores). Entretanto, pelas taxas de entrada de novas mulheres neste segmento, essa proporção deve mudar no médio prazo, tendendo para uma presença feminina de 45%.

Para analisar o mercado da mulher corretora de seguros, foi realizada uma pesquisa com mais de 300 profissionais. Esta estratégia foi necessária pela ausência de detalhados dados suficientes detalhados sobre este setor.

As perguntas foram variadas, abordando diversos aspectos. De um modo geral, os seguintes pontos podem ser destacados:

- As mulheres corretoras de seguros, na média, trabalham com 6 seguradoras. Este número é crescente, à medida que os anos de profissão vão aumentando.
- O atendimento, a liquidação rápida e a solidez são os fatores mais lembrados, quando da escolha de uma seguradora para se trabalhar.
- Por outro lado, existem muitas queixas quanto ao atendimento dos funcionários das seguradoras. Em segundo lugar, a uma certa distância, críticas aos sistemas das companhias.
- As mulheres corretoras de seguros, sobretudo as mais novas, têm muita vontade de continuar a se especializar, com cursos, etc. A modalidade dos cursos, entretanto, é variada, dependendo da idade da corretora. Por exemplo, corretoras com menos experiência estão mais dispostas a fazer cursos por meios eletrônicos e/ou multimídia (internet, CD-Rom).
- Na média, as corretoras têm boas perspectivas em relação à sua profissão (quase 65% acham que a situação, no futuro, será boa ou muito boa). Esse sentimento é mais forte nas corretoras com poucos anos de profissão, o que era, teoricamente, esperado.
- Ao contrário de outros setores, a maior parte das mulheres corretoras de seguros acha que não existe muito preconceito sexual na sua profissão. Esse é um ponto importante para o segmento.
- Quanto à menor disponibilidade de tempo da mulher para se dedicar ao trabalho devido a problemas familiares, as posições estão mais divididas.
- Por outro lado, uma grande maioria das profissionais acha que a mulher corretora tem vantagens comparativas na venda de determinados produtos (por exemplo, na área de benefícios).

Gráficos

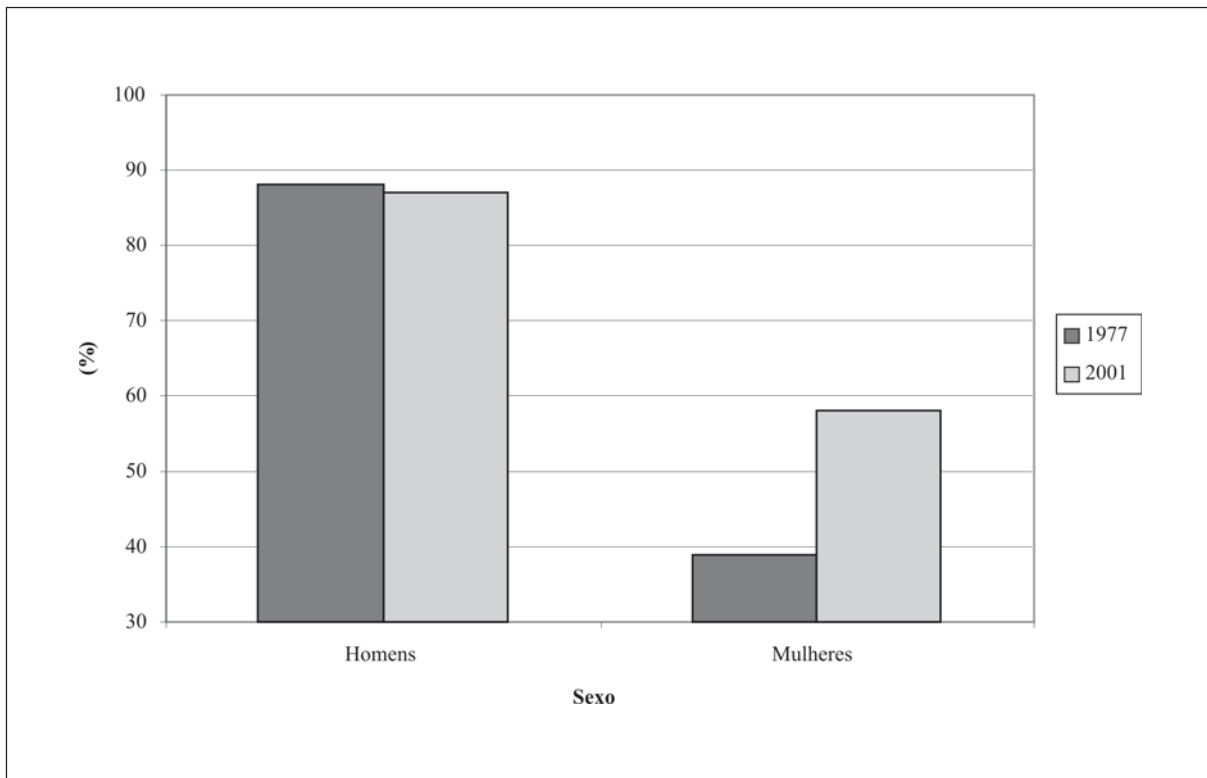


Gráfico 1 – Participação no mercado de trabalho (entre 16 e 60 anos) – Brasil.

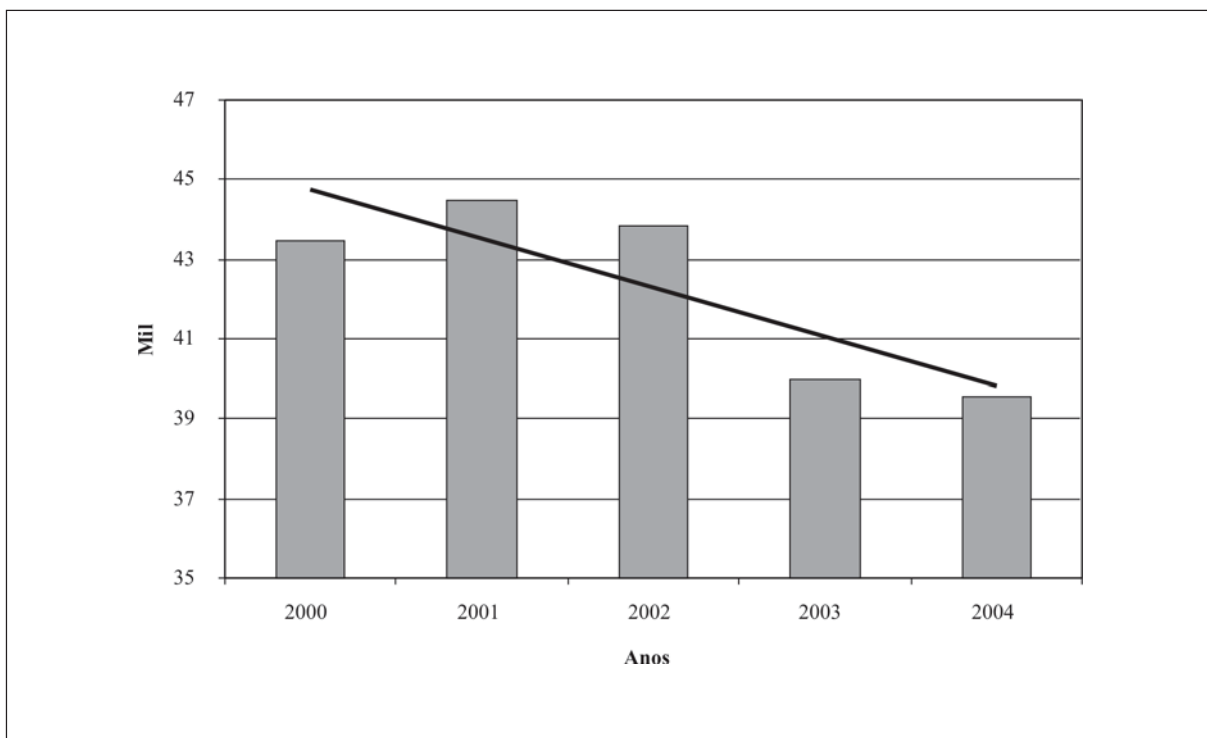


Gráfico 2 – Evolução dos funcionários das empresas de seguros – Brasil.

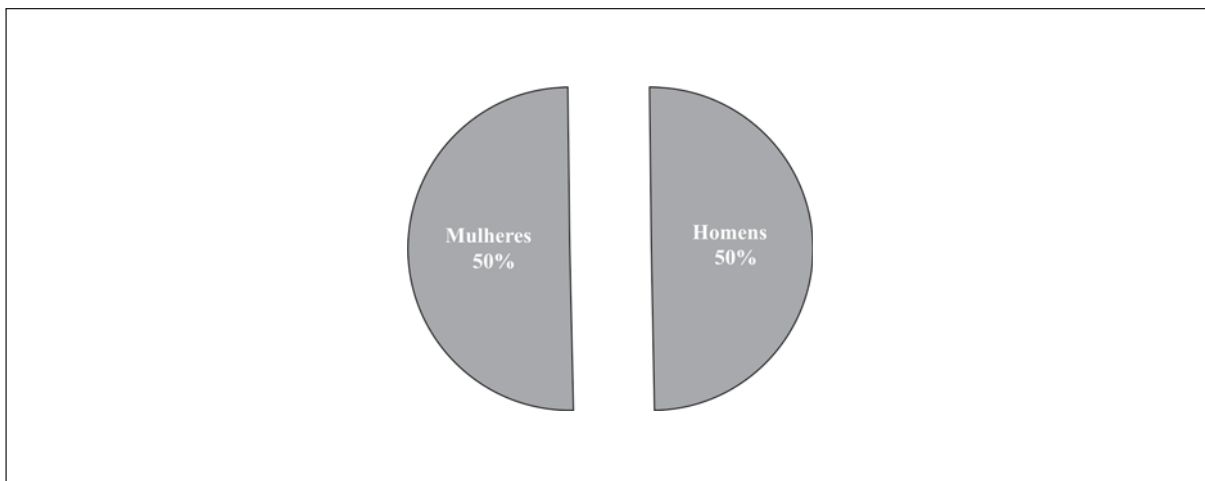


Gráfico 3 – Proporção de funcionários das seguradoras – sexo

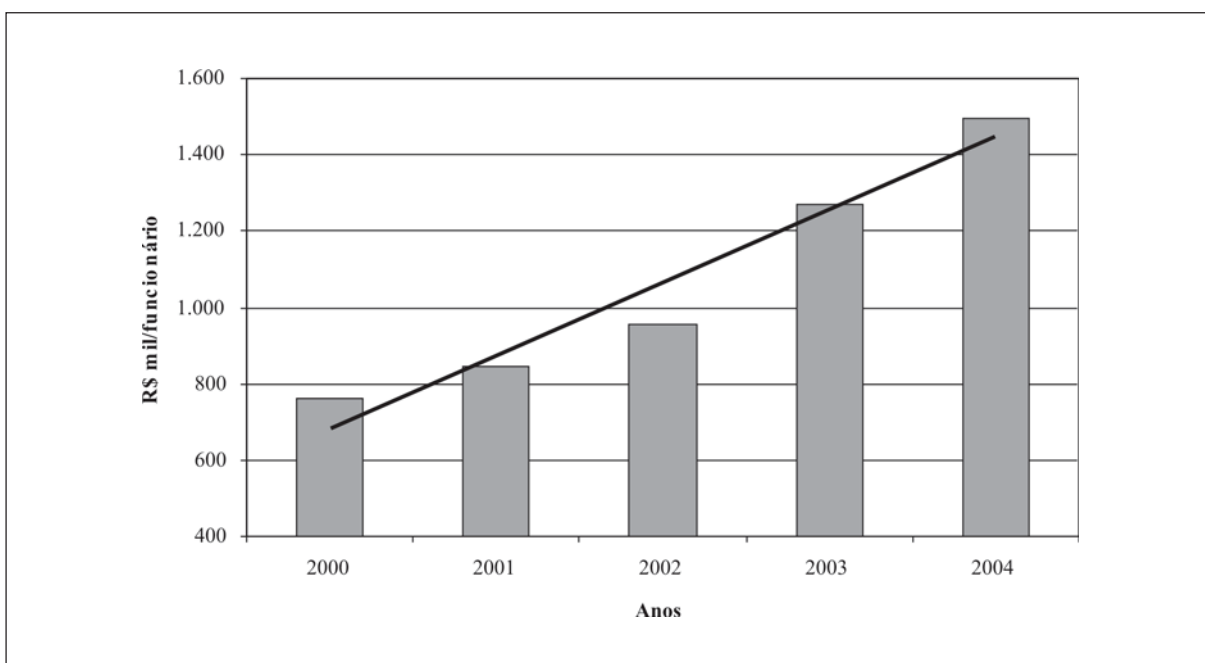


Gráfico 4 – Produtividade dos funcionários das seguradoras.

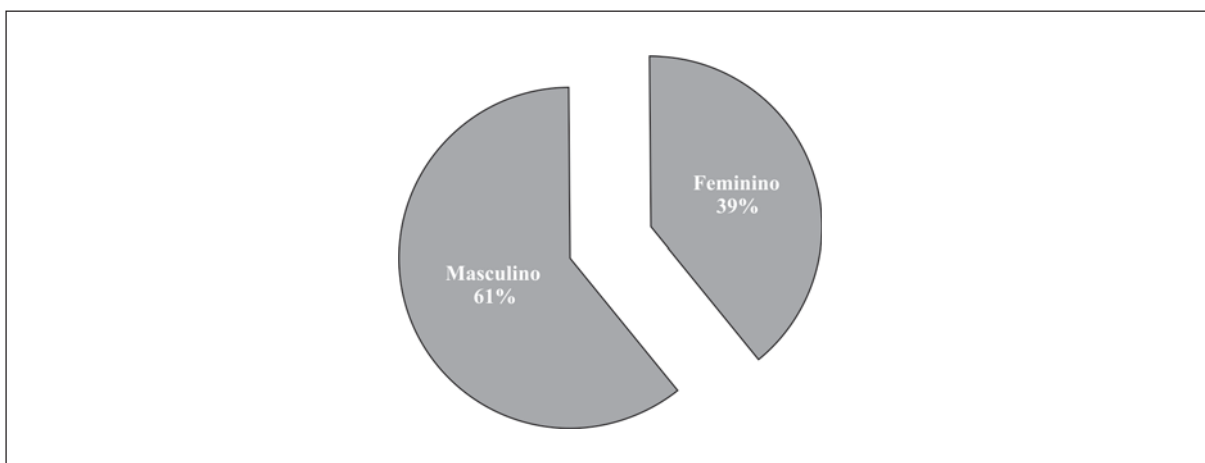


Gráfico 5 – Proporção de corretor – sexo – maio/2006.

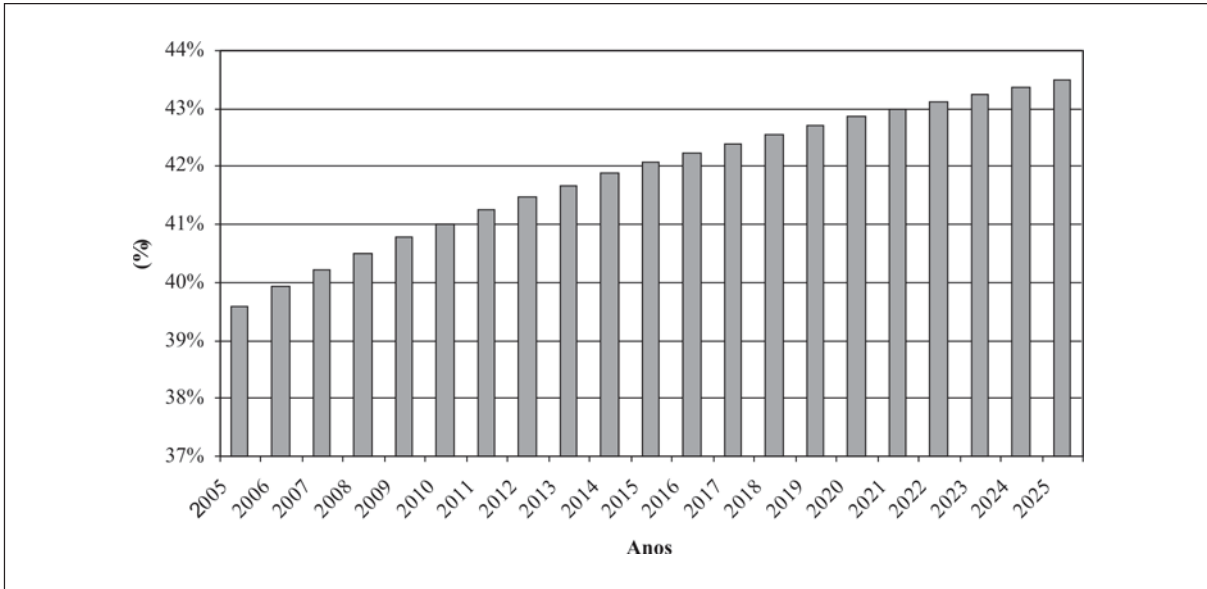


Gráfico 6 – Estimativa proporção feminina – corretora – Brasil.

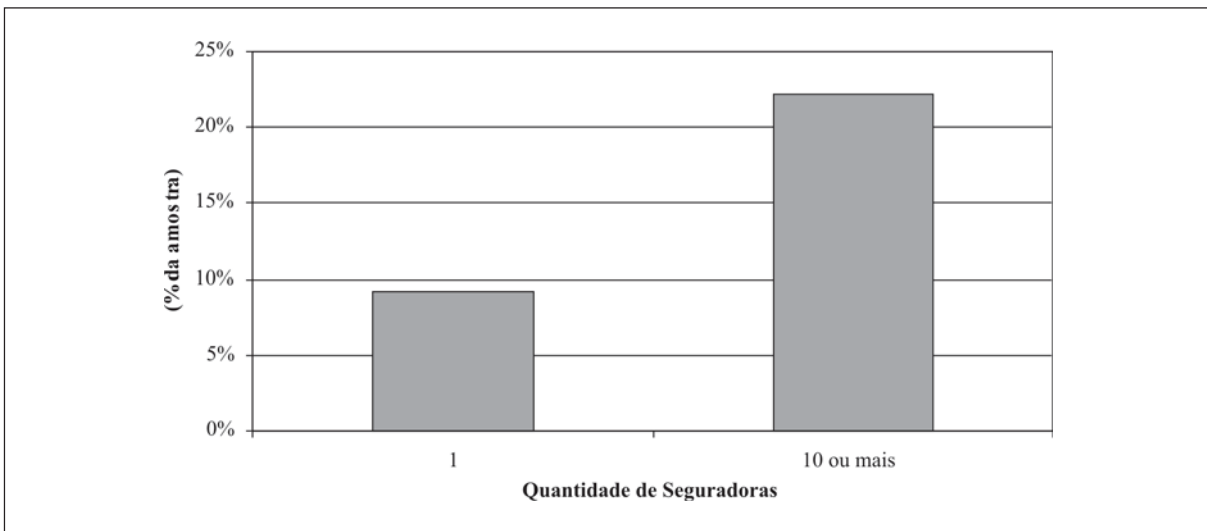


Gráfico 7 – Quantidade de seguradoras operadas pelas corretoras.

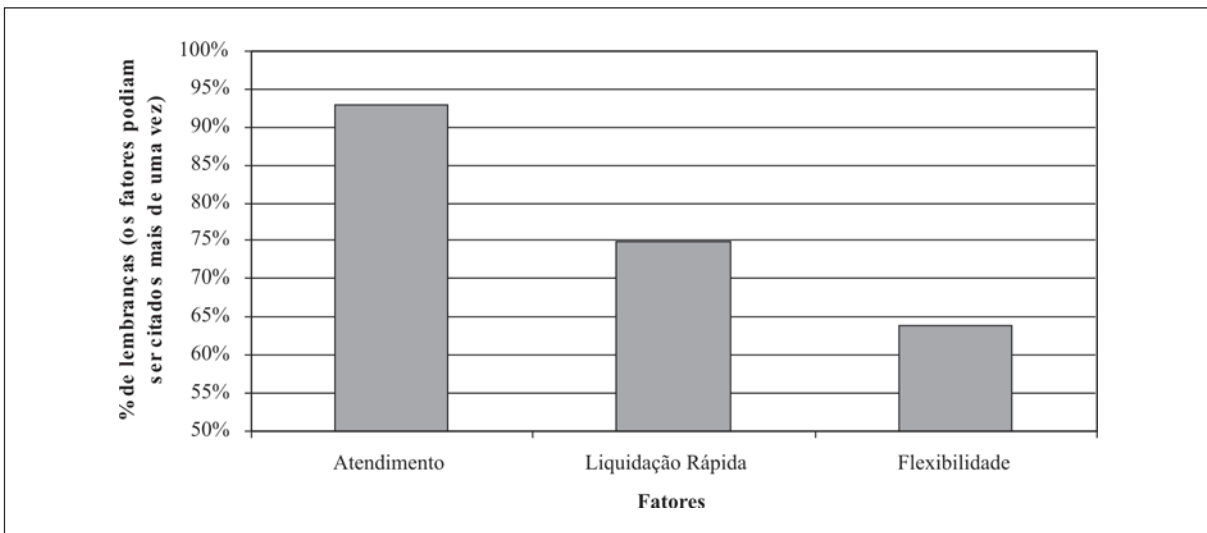


Gráfico 8 – Fatores mais importantes na escolha de uma seguradora.

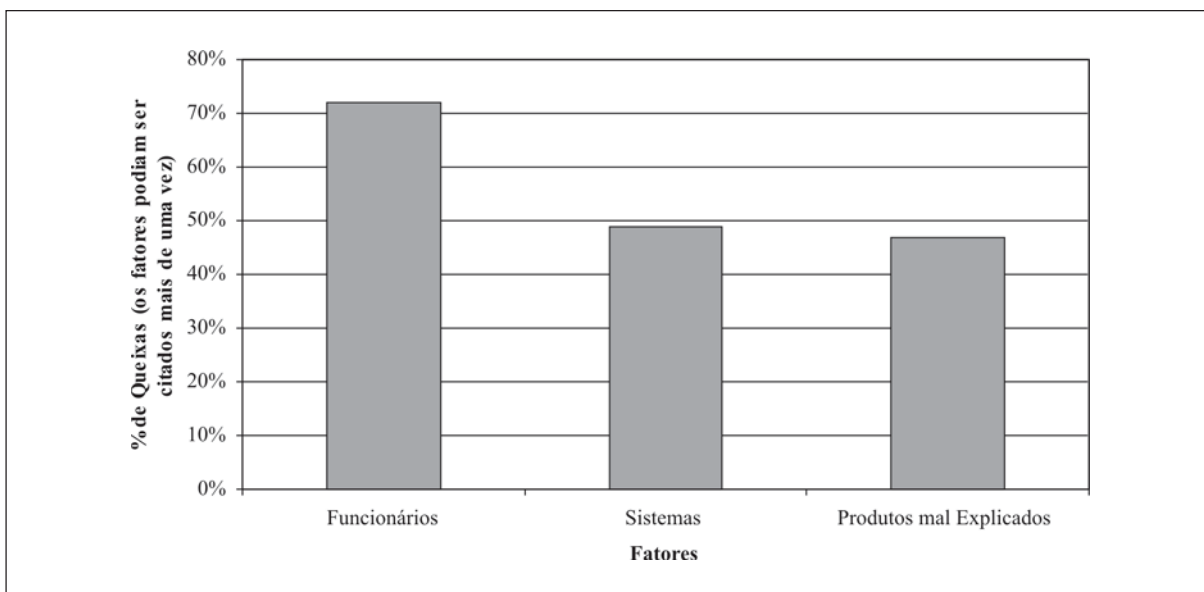


Gráfico 9 – Queixas mais lembradas contra as seguradoras.

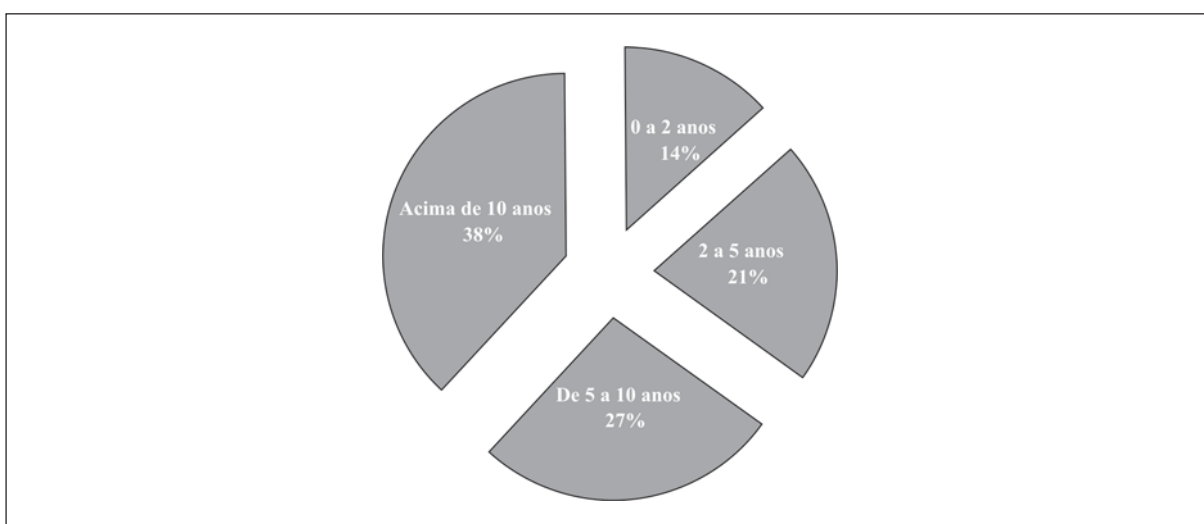


Gráfico 10 – Tempo da profissão de corretora – pesquisa.

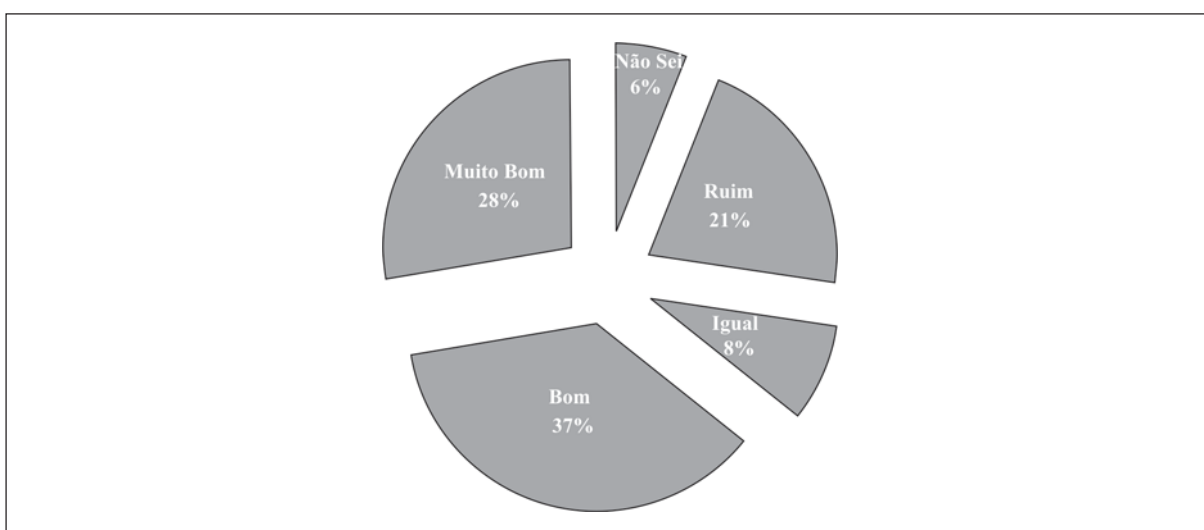


Gráfico 11 – Perspectivas para a corretora de seguros.

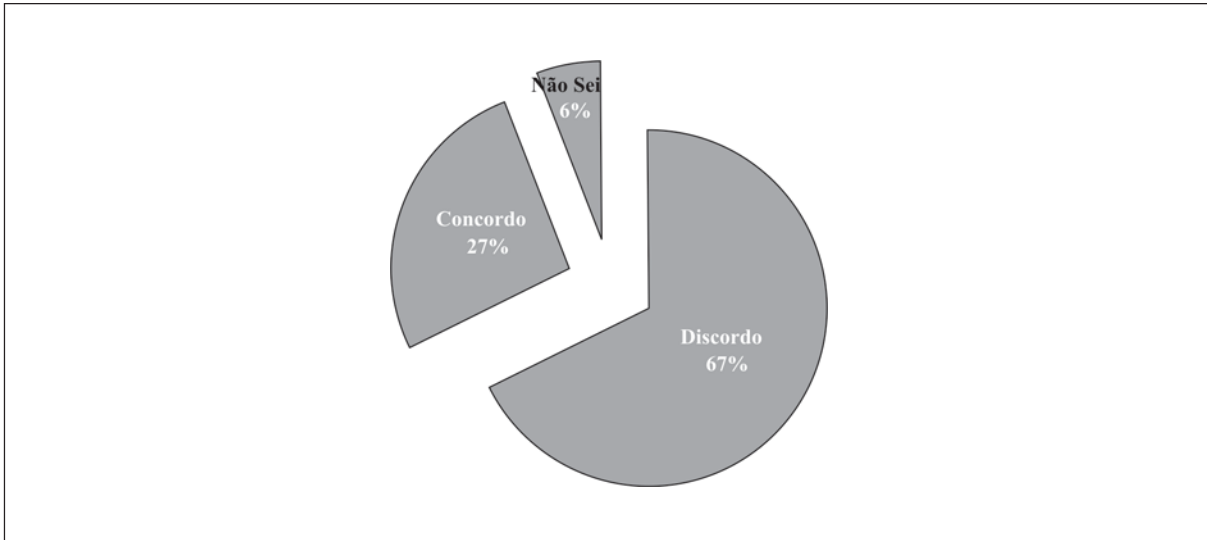


Gráfico 12 – Existe preconceito com relação à corretora de seguros – opinião.

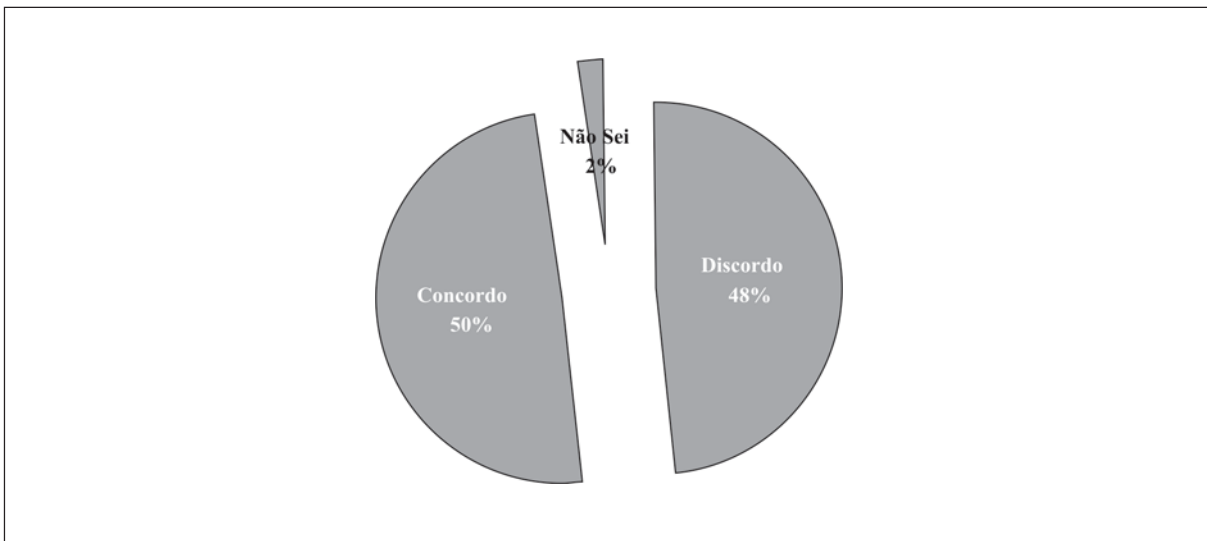


Gráfico 13 – Para a mulher, é mais difícil conciliar a profissão e a família – opinião.

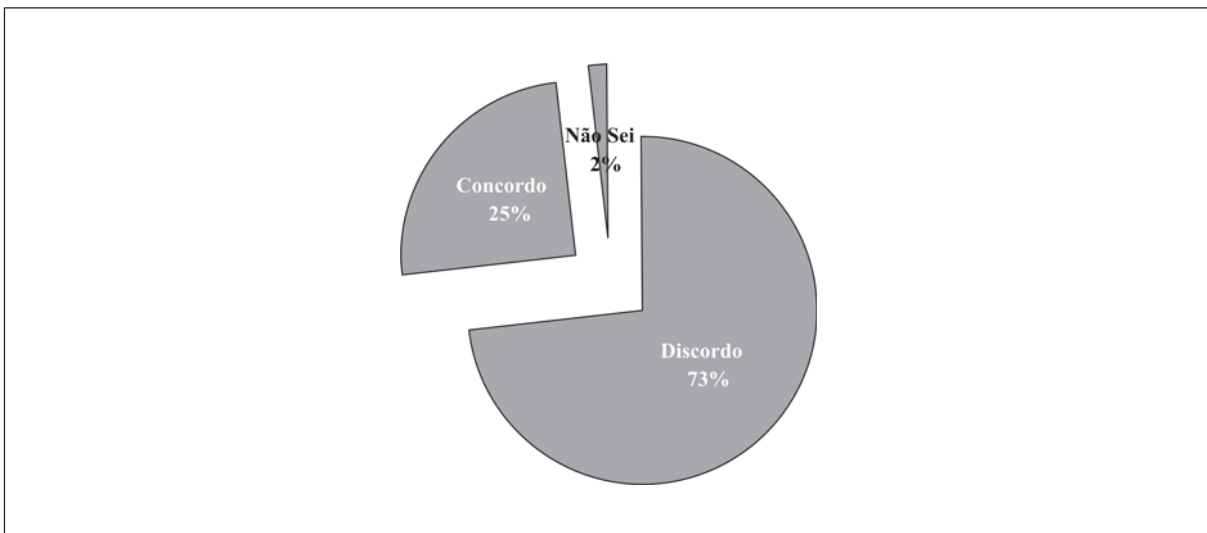


Gráfico 14 – A corretora tem menos tempo para se dedicar à profissão – opinião.

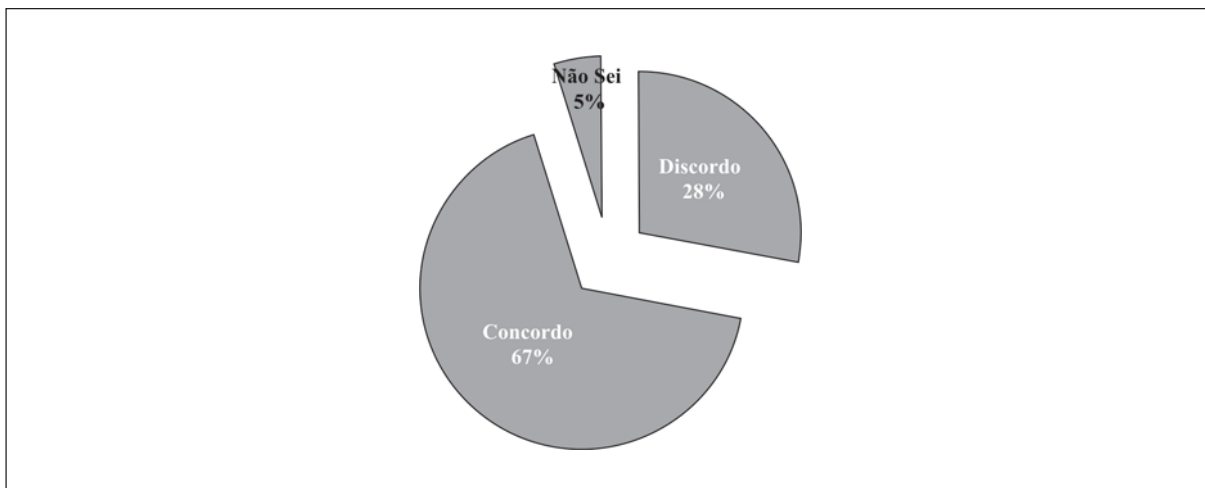


Gráfico 15 – Existem ramos em que as corretoras de seguros podem ter mais facilidades – opinião.

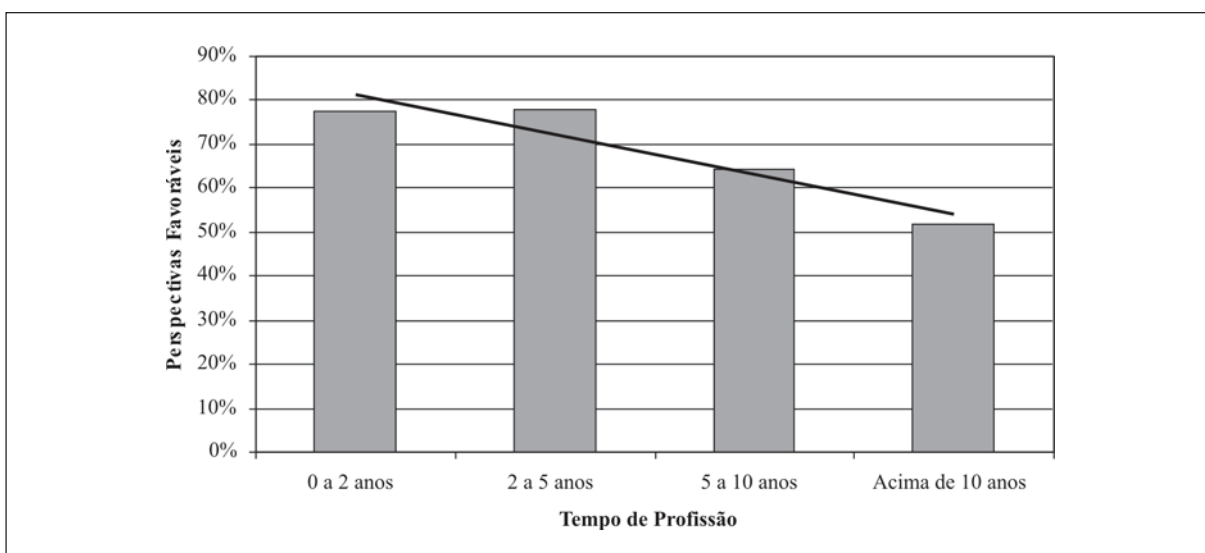


Gráfico 16 – Perspectivas favoráveis x anos de profissão.

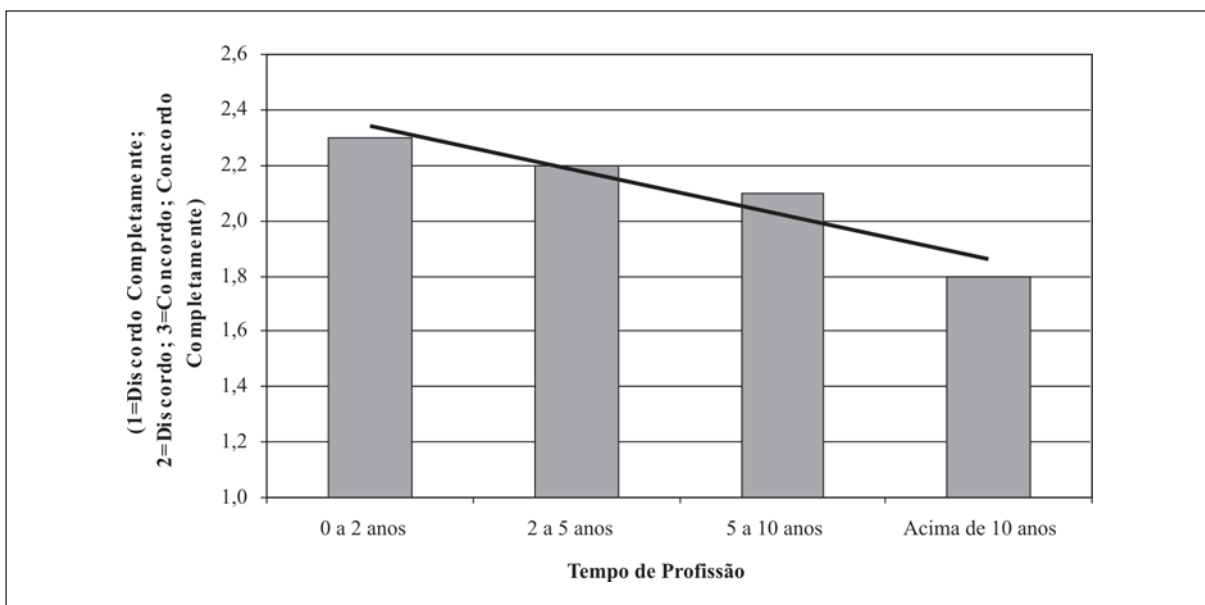


Gráfico 17 – Preconceito em relação à mulher x anos de profissão.

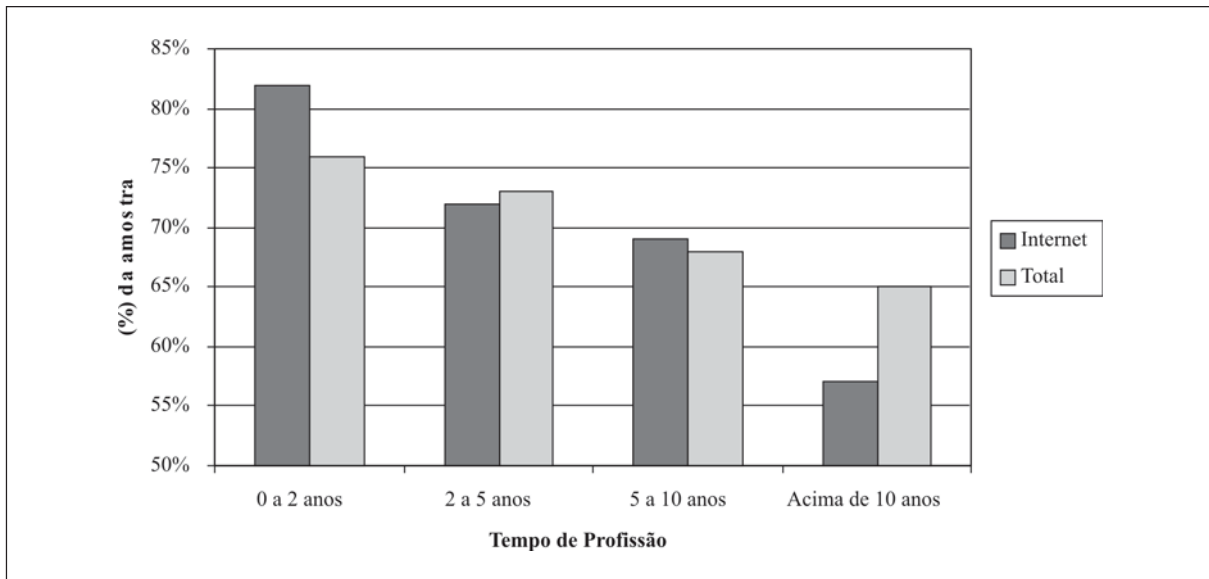


Gráfico 18 – Interesse por cursos x anos de profissão.

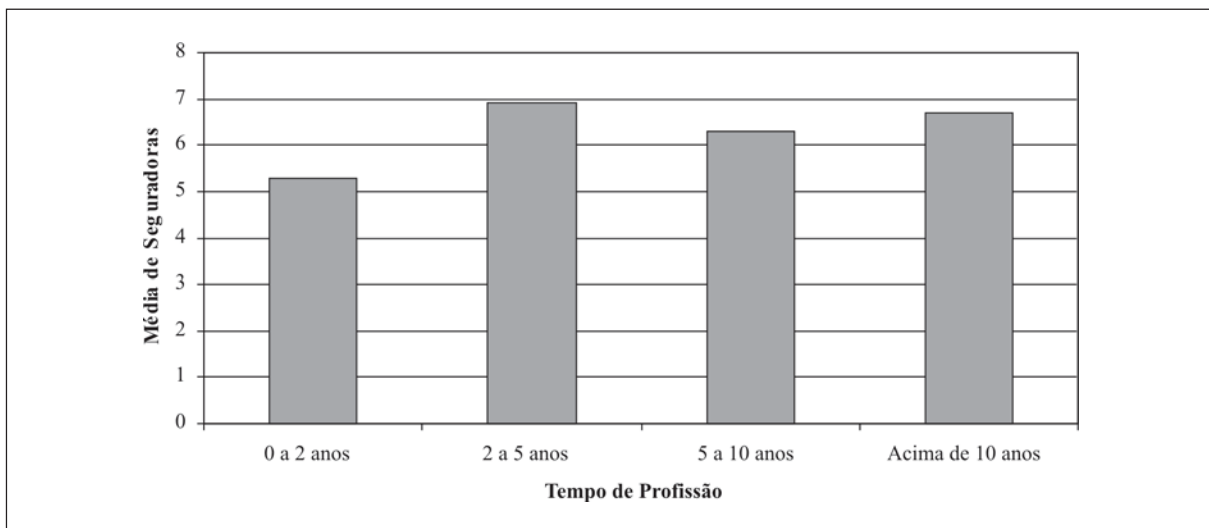


Gráfico 19 – Quantidade de seguradoras x anos de profissão.

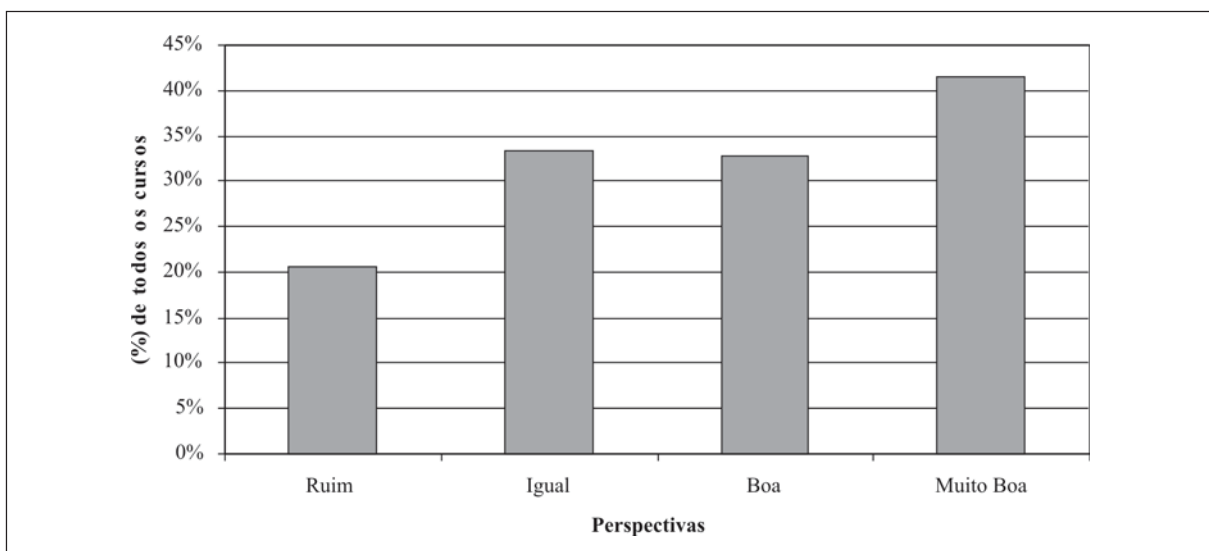
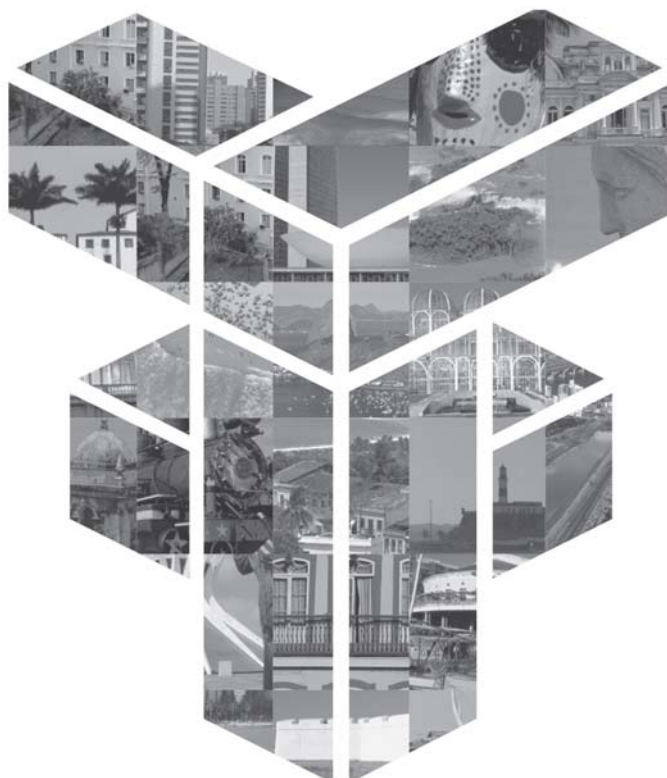


Gráfico 20 – Fazer todos os cursos x perspectivas.



A Fundação Escola Nacional de Seguros – FUNENSEG, é uma instituição voltada para o ensino e pesquisa do seguro no Brasil. Dentro dessas frentes de atuação, oferece uma rede de produtos e serviços destinados a qualificação profissional, a evolução educacional e ao intercâmbio de experiências com as mais conceituadas instituições nacionais e internacionais da Área de Seguros. Presente em 15 unidades, localizadas estrategicamente pelo país, a FUNENSEG atua no treinamento e formação de profissionais para o Mercado de Seguros. Sua missão consiste em acompanhar as necessidades do setor, tornando-se pólo de produção e disseminação do conhecimento em todo o território nacional. Agora que você conhece um pouco mais nosso trabalho, nos procure e venha entender porque a FUNENSEG é a ESCOLA de SEGUROS do BRASIL!

www.funenseg.org.br