

4º ESTUDO



 **ens** A sua Escola de Negócios e Seguros.



# **4º ESTUDO**

## **MULHERES NO MERCADO DE SEGUROS NO BRASIL**

**Maria Helena Monteiro**

**Francisco Galiza**

Ficha Catalográfica elaborada pela  
Biblioteca da Escola de Negócios e Seguros - SP

M778m Monteiro, Maria Helena.  
Mulheres no mercado de seguros no Brasil : 4º estudo /  
Maria Helena Monteiro e Francisco Galiza. -- Rio de Janeiro:  
ENS, 2022.  
55 p.; 21 cm.

1. Seguro – Mercado de Trabalho - Brasil. 2. Seguro – Mão  
de obra - Mulheres. I. Galiza, Francisco. II. Título.

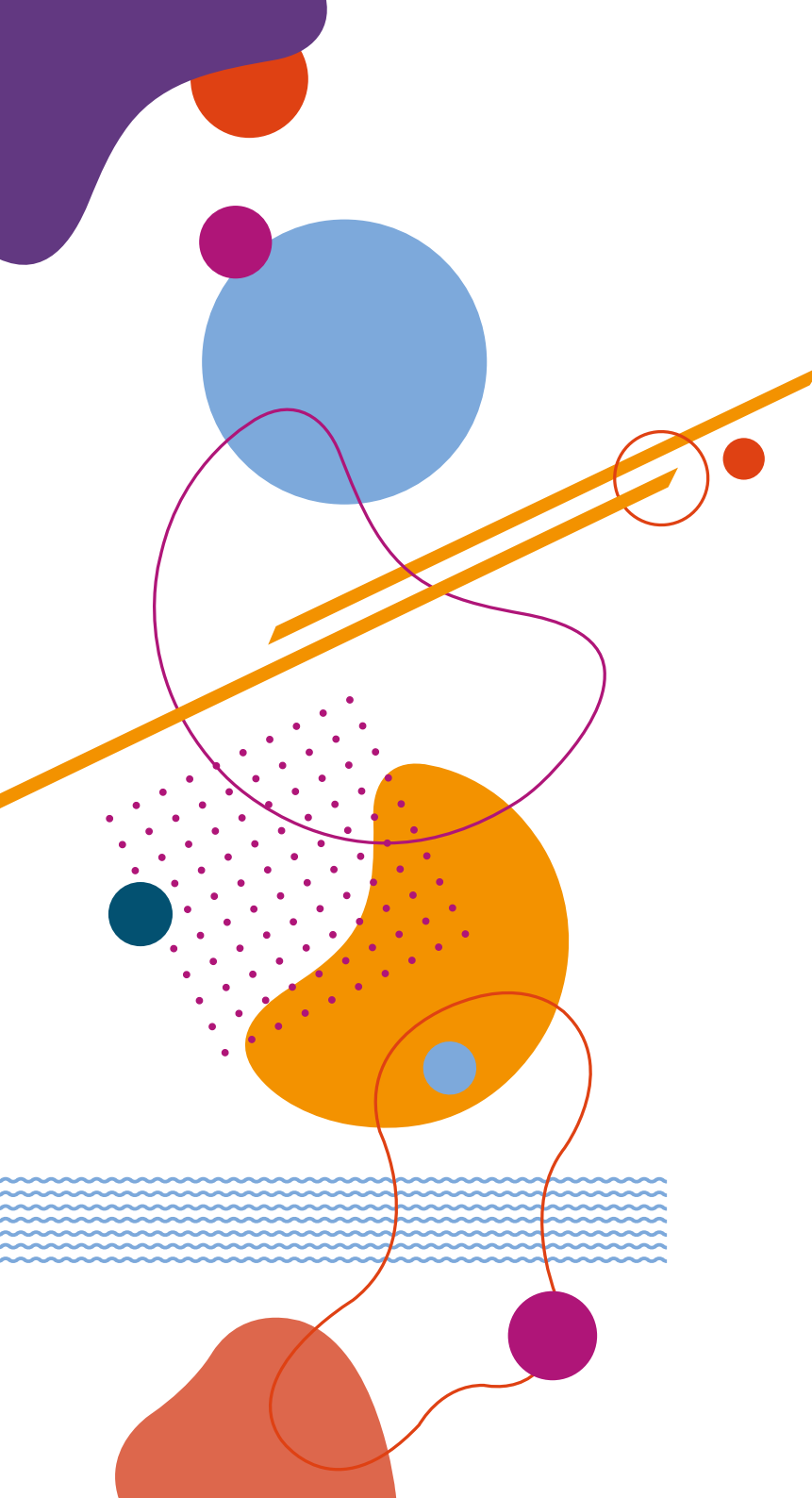
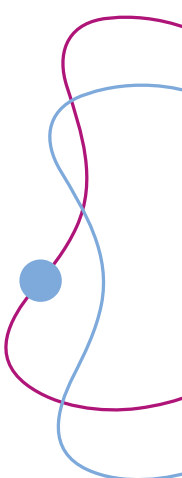
0022-2640

CDU 368-055.2(81)

**Junho/2022**

 **ens** A sua Escola  
de Negócios  
e Seguros.

# SUMÁRIO

- 
- 
- 1 | INTRODUÇÃO** 7
  - 2 | CENÁRIO GERAL** 11
  - 3 | DADOS DAS SEGURADORAS** 15
    - 3.1. Tamanho da Amostra 15
    - 3.2. Empregos e Gênero 16
    - 3.3. Formação Acadêmica e Gênero 21
    - 3.4. Folha Salarial 23
    - 3.5. Idade dos Funcionários 24
    - 3.6. Rotatividade Mão de Obra 26
    - 3.7. Políticas promovidas nas seguradoras 27
  - 4 | PESQUISA QUANTITATIVA COM EXECUTIVAS** 31
    - 4.1. Amostra 31
    - 4.2. Perguntas sobre a condição feminina 32
    - 4.3. Perguntas sobre o Mercado 39
  - 5 | PESQUISA QUALITATIVA COM EXECUTIVAS** 45
    - 5.1. Vantagens de uma visão feminina 45
    - 5.2. Sugestões para as empresas 47
  - 6 | CONCLUSÕES** 53

# 1



## INTRODUÇÃO

Mais uma vez, temos a satisfação de apresentar a nova edição do Estudo das Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil.

A primeira edição<sup>1</sup>, concluída em 2013, com diversos dados econômicos de 2012, obteve uma excelente receptividade, entre outras razões pelo pioneirismo na análise da condição feminina no setor de seguros no Brasil. Em virtude dessa acolhida, o segundo estudo<sup>2</sup> foi concluído em 2016, três anos depois, oferecendo um caráter de continuidade a tal projeto. Naquela ocasião, parte do material foi atualizada em relação ao estudo anterior, havendo a criação de novos tópicos no texto. Com a repetição de alguns indicadores, já foi possível avaliar a evolução nos números do setor. Em 2019, tivemos a terceira edição<sup>3</sup>, com novas conclusões e um histórico ainda mais consistente.

---

<sup>1</sup> FUNENSEG. Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil. Estudos sobre seguros, 27. ed. Rio de Janeiro: Funenseg, 2013. Disponível em: <https://www.ens.edu.br>. Acesso em: 9 ago. 2022.

<sup>2</sup> FUNENSEG. Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil. Estudos sobre seguros, 2º Estudo, 31. ed. Rio de Janeiro: Funenseg, 2016. Disponível em: <https://www.ens.edu.br>. Acesso em: 9 ago. 2022.

<sup>3</sup> ENS. Mulheres no Mercado de Seguros no Brasil. Estudos sobre seguros, 3º Estudo, 33. ed. - Rio Janeiro: ENS-CPES, 2019. Disponível em: <https://www.ens.edu.br>. Acesso em: 9 ago. 2022.

Agora, em 2022, chegamos à quarta edição, nove anos após a primeira, com a inclusão também de novos indicadores, que avaliam outras categorias reconhecidas como minorias. É interessante acompanhar a evolução nesse período. Mantendo a continuidade dos textos, além desta introdução, o presente estudo possui a seguinte estrutura:

No **capítulo 2 – “Cenário Geral”** – é apresentado um panorama daquilo que se tem feito e publicado nessa área.

O **capítulo 3 – “Dados das Seguradoras”** – expõe números e informações da condição da mulher securitária, a partir de questionário enviado diretamente para as seguradoras, além dos dados históricos já obtidos.

O **capítulo 4 – “Pesquisa Quantitativa com Executivas”** – apresenta o resultado numérico de pesquisa realizada com centenas de executivas do setor, em comparação com levantamentos anteriores.

O **capítulo 5 – “Pesquisa Qualitativa com Executivas”** – apresenta sugestões e comentários dessas mesmas entrevistadas. Trata-se de um material rico em recomendações para o mercado, possibilitando uma melhor compreensão do setor.

O **capítulo 6** apresenta as conclusões do estudo.

# 2



## CENÁRIO GERAL

Nos dias de hoje, existe uma preocupação crescente em discutir a presença da mulher na economia e na sociedade. Dentre os inúmeros exemplos, destacamos o Centro de Pesquisas das Nações Unidas sobre a Mulher (ONU Mulheres), criado em 2010, que busca promover o empoderamento da mulher e a igualdade de gênero<sup>4</sup>.

Este material revela-se fértil por seu caráter científico, inclusive no Brasil. As abordagens, relacionadas a seguir, são diversas, algumas delas com o enfoque no país:

- › Mostra as perdas financeiras no Brasil decorrentes do não aproveitamento de todo o potencial das mulheres em termos profissionais.
- › Avalia a relação entre a remuneração da mulher e do homem, a qual tem demonstrado defasagem histórica entre 70% e 75%, sendo essa variável também em função do nível de escolaridade, entre outros fatores.

<sup>4</sup> A ONU Mulher Brasil encontra-se disponível em: <https://www.onumulhera.org.br/>.

- › Comenta sobre a quantidade de famílias chefiadas por mulheres, representando hoje 45% do total dos lares no país<sup>5</sup>.
- › Estuda a participação da mulher no mercado de trabalho. Na década de 70, do século passado, esse número era inferior a 40%. Hoje, o percentual se aproxima dos 60%.
- › Apresenta as iniciativas do IPEA, com diversos textos e um site específico para tratar do tema<sup>6</sup>.

Em resumo, a variedade das linhas é abrangente, revelando que o assunto permanece atual, e merece, assim, ser continuamente estudado. No entanto, os desafios enfrentados não são poucos. Persiste a dificuldade crônica de a mulher atingir postos mais altos na carreira ou, até mesmo, obter melhor qualificação. Dependendo da situação, ela não consegue sequer entrar em determinado setor empresarial ou, se o fizer, tenderá a permanecer estagnada em uma carreira intermediária. Esse é um assunto que diz respeito a milhões de pessoas<sup>7</sup>.

Na área de seguros, o tema também é abordado em linhas gerais e específicas. Por exemplo, discute-se a existência de produtos para o público feminino, como o seguro automóvel, o seguro de vida, o de saúde etc. Outro ponto é que, em vários países, as profissionais do setor de seguros têm o hábito de se organizar em associações não lucrativas, visando a troca

<sup>5</sup> Saiba mais sobre famílias chefiadas por mulheres em: [https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas\\_economia,1122167/amp.html](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,1122167/amp.html).  
<http://www.onumulheres.org.br/noticias/novo-relatorio-da-onu-mulheres-apresenta-uma-agenda-politica-para-acabar-com-a-desigualdade-de-genero-nas-familias/>.

<sup>6</sup> O site do IPEA trata de diversidade de gênero e raça e encontra-se disponível em: <https://www.ipea.gov.br/retrato/>.

<sup>7</sup> Veja a matéria intitulada Mais de 2 bilhões de mulheres têm menos oportunidades e direitos econômicos que homens no mundo, na página virtual do G1, disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/01/mais-de-2-bilhoes-de-mulheres-tem-menos-oportunidades-e-direitos-economicos-que-homens-no-mundo.ghtml>.

de experiência, a realização de contatos e o estreitamento dos laços de amizade. Eventos, palestras e seminários são um aspecto importante nessa estratégia, a qual existe também no Brasil. Oficialmente, entidades do setor, como a Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg), também assumiram a responsabilidade de divulgar periodicamente levantamentos acerca do tema Ambiental, Social e Governança (ASG), que trata da condição feminina ainda que indiretamente. Enfim, as iniciativas são várias e fecundas.

Internacionalmente, uma referência importante é o Insurance Information Institute, instituto que realiza um levantamento importante sobre a mão de obra, nos EUA, que atua diretamente na área de seguros<sup>8</sup>. Por exemplo, em 2021, havia 2,8 milhões de funcionários no setor, aproximadamente 60% trabalhando em seguradoras, 30% em distribuição dos produtos (agentes e corretores) e 10% em outras atividades (como regulação de sinistros). Do total de funcionários existentes no setor de seguros, aproximadamente 60% são mulheres. Comparativamente, em toda a força de trabalho nos EUA, esse número é 47%. Dependendo do tipo de operação em seguros, a presença feminina pode ser maior ou menor. Por exemplo, em escritórios, no processamento das operações de sinistros, o valor chega a quase 80%.

Esses dados constituem referências interessantes a serem comparadas às do mercado brasileiro.

<sup>8</sup> Veja sobre estatísticas de mão de obra do mercado de seguros nos EUA, no site: <http://www.iii.org/fact-statistic/careers-and-employment>.





## DADOS DAS SEGURADORAS

### 3.1 | Tamanho da Amostra

Um tópico importante do presente estudo diz respeito à realização periódica de uma pesquisa feita com seguradoras. Tal pesquisa busca informações sobre a presença das mulheres nessas empresas, além da avaliação de diversas políticas empreendidas por essas companhias em relação a tal aspecto. Esse modelo de questionário tem sido mantido desde a primeira pesquisa. Nesta última edição, acrescentamos também perguntas sobre outros segmentos, reconhecendo a importância de ampliar a representatividade. Ressaltamos que o envio desse questionário contou com o apoio operacional da Escola de Negócios e Seguros (ENS) e de sua interação com as seguradoras por meio da Comissão de Recursos Humanos da CNseg. Aproveitamos para registrar nossa gratidão a todos que enviaram o questionário bem como às empresas que participaram com suas respostas.



Uma primeira observação a ser feita sobre a amostra é que, em 2021, havia 80 grupos seguradores no país<sup>9</sup>. Em 2011, há dez anos, esse número era de 68 empresas<sup>10</sup>. Isso mostra o dinamismo e o aumento da concorrência no segmento de seguros ao longo do tempo. Nesta pesquisa, obtivemos respostas de 16 empresas. Em outras palavras, houve a participação de 20% das seguradoras, em valores atuais. Em termos de mão de obra direta, as empresas que participaram representam aproximadamente 20 mil funcionários.

Antes de iniciarmos, propriamente, a análise das seguradoras, destacamos que, nos últimos anos, houve um fenômeno de diminuição progressiva na empregabilidade no segmento financeiro (aqui, falando de bancos e seguradoras) no Brasil. Isso significa uma diminuição na quantidade de funcionários, embora tenha havido aumento na quantidade de empresas seguradoras, como vimos acima.

Esse fenômeno é mundial e pode ser explicado por diversos fatores, tais como a introdução de novas tecnologias, um movimento estrutural e, como fato mais recente, a própria crise econômica no Brasil.

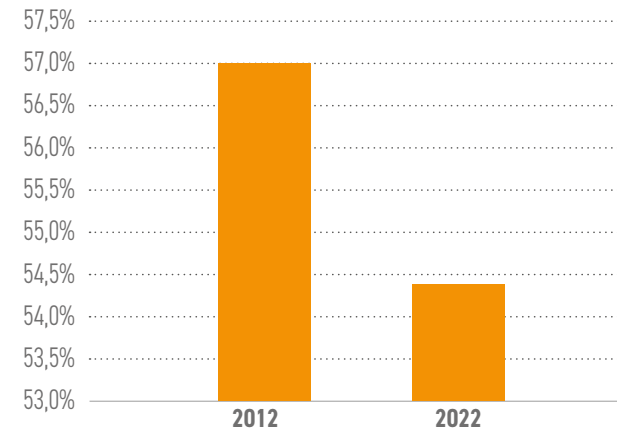
### 3.2 | Empregos e Gênero

A seguir, realizaremos uma série de comparações avaliando a presença das mulheres nas empresas seguradoras. Nesse caso, utilizamos também os dados obtidos nos últimos anos, para avaliar a evolução. Inicialmente, no **gráfico a seguir**, temos a proporção de mulheres trabalhadoras nas seguradoras brasileiras.

<sup>9</sup> Veja o Ranking das Seguradoras, referente ao ano de 2021, disponível em: <http://ratingdeseguros2.hospedagemdesites.ws/wp/wp-content/uploads/2022/05/ranking-das-seguradoras-2021.pdf>.

<sup>10</sup> Veja o Ranking das Seguradoras, referente ao ano de 2011, disponível em: <http://www.ratingdeseguros.com.br/pdfs/rankbra1211.pdf>.

**GRÁFICO 3.1 | Proporção Mulheres – Seguradoras Brasileiras**



Há dez anos, em 2012, as mulheres representavam 57% e, agora, esse valor está em 54%. De certa maneira, isso mostra que a maior presença feminina no setor de seguros tem se mantido relativamente constante, situando-se, atualmente, no patamar de 55% do total de funcionários. Como referência, lembramos que, nos EUA, tal proporção é 60%, ou seja, um comportamento similar.

Essa proporção, porém, não é uniforme nas companhias, variando em função do cargo profissional dos trabalhadores. Nesse texto, tal como nos levantamentos anteriores, nos questionários enviados às companhias, os cargos foram separados em quatro níveis: executivos, gerentes, coordenadores e demais. A partir daí, nas tabelas seguintes, foram feitos diversos cálculos de proporção com os números agregados.

A **tabela 3.1** apresenta a quantidade de funcionários em relação ao número total existente, tomando como base os dados da amostra. Por exemplo, 5,3% dos funcionários das seguradoras são homens e gerentes. Já 3,9% dos funcionários são mulheres na função de coordenadores.

**TABELA 3.1 | Distribuição dos Funcionários – Seguradoras – Em relação ao Total – 2022**

| Cargos 2022   | Homens       | Mulheres     | Total         |
|---------------|--------------|--------------|---------------|
| Executivos    | 1,8%         | 0,8%         | 2,7%          |
| Gerentes      | 5,3%         | 4,2%         | 9,5%          |
| Coordenadores | 4,0%         | 3,9%         | 7,9%          |
| Demais        | 34,5%        | 45,4%        | 79,9%         |
| <b>Total</b>  | <b>45,6%</b> | <b>54,4%</b> | <b>100,0%</b> |

A **tabela 3.2** mostra outra abordagem, com a distribuição de funcionários segundo o gênero, em cada cargo. Por exemplo, dos executivos existentes nas seguradoras, 69% são homens. Já nos Demais Cargos, que são considerados de menor qualificação pelo critério aqui adotado, 43% são homens e 57% são mulheres.

**TABELA 3.2 | Distribuição dos Funcionários – Seguradoras – Proporção em cada Cargo**

| Cargos 2022   | Homens     | Mulheres   | Total       |
|---------------|------------|------------|-------------|
| Executivos    | 69%        | 31%        | 100%        |
| Gerentes      | 56%        | 44%        | 100%        |
| Coordenadores | 50%        | 50%        | 100%        |
| Demais        | 43%        | 57%        | 100%        |
| <b>Total</b>  | <b>46%</b> | <b>54%</b> | <b>100%</b> |

Por fim, na **tabela 3.3**, a proporção em cada gênero. Por exemplo, de todas as mulheres empregadas em uma seguradora, apenas 1,5% são executivas, e 7,7% das profissionais são gerentes. Já de todos os homens existentes em uma seguradora, 11,7% estão no nível de gerentes.

**TABELA 3.3 | Distribuição dos Funcionários Seguradoras – Proporção em cada Gênero**

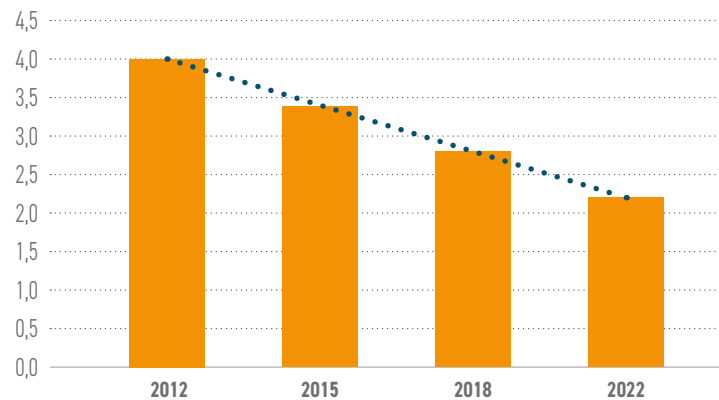
| Cargos 2022   | Homens        | Mulheres      | Total         |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Executivos    | 4,0%          | 1,5%          | 2,7%          |
| Gerentes      | 11,7%         | 7,7%          | 9,5%          |
| Coordenadores | 8,8%          | 7,2%          | 7,9%          |
| Demais        | 75,5%         | 83,5%         | 79,9%         |
| <b>Total</b>  | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> | <b>100,0%</b> |

Essas três tabelas permitem uma visão geral da distribuição dos recursos humanos nas seguradoras, especificamente a relação entre gênero e nível hierárquico ocupado. Ao analisarmos os números, observamos um ponto fundamental – à medida que os cargos são mais elevados, a proporção feminina, em termos relativos, diminui. Por exemplo, embora 54% de todos os funcionários de uma seguradora sejam mulheres, apenas 44% de todos os gerentes são mulheres. A situação em que a diferença se torna mais evidente é no caso do cargo executivo.

Nesse momento, a proporção é: para cada diretora mulher, há 2,2 diretores homens. Apesar de essa diferença já ter sido maior, ela ainda persiste. Destacamos, mais uma vez, que existem mais mulheres do que homens trabalhando em uma seguradora.

Nessa vertente, analisando-se a evolução desse quadro, em 2012, no primeiro texto sobre o assunto, foi feita essa mesma pergunta para as seguradoras e a proporção era de 4 para 1. Agora, dez anos depois, caiu para quase a metade (2,2 para 1). Um progresso, sem dúvida. Ao longo da década, essa proporção foi decrescendo de forma consistente, ano a ano, como mostra a linha de tendência no **gráfico a seguir**.

**GRÁFICO 3.2 | Relação Executivos H/M - Seguradoras**



Inicialmente, em 2012, o valor era de 4,0, passou para 3,4 em 2015, 2,7 em 2018, e agora, como mencionado, para 2,2.

Questionamo-nos, então, considerando a manutenção dessa taxa de evolução do mercado de trabalho, quando acontecerá o equilíbrio? Em outras palavras, quando chegaremos a uma relação próxima a 1 para 1? Em termos de recursos humanos, para cada um diretor homem, teremos uma diretora mulher. Nesse caso, supondo uma projeção linear, fazendo o prolongamento da reta de tendência, isso só aconteceria ao final desta década, próximo a 2030. Trata-se de uma conclusão importante para o setor.

Um último questionamento, que começou a ser feito nesse estudo atual, avalia a quantidade de profissionais negros em cargos mais elevados nas seguradoras. Nesse caso em particular, os números ainda não são plenamente conclusivos, em razão, inclusive, da pequena amostra de empresas respondentes. De todo modo, pela quantidade de respostas até agora obtidas, esse valor foi estimado em menos de 10%. Futuramente, serão necessários novos estudos específicos para uma avaliação mais precisa em relação à ocupação de pessoas negras em cargos mais elevados nas seguradoras.

### 3.3 | Formação Acadêmica e Gênero

Um cálculo sempre feito em nossas pesquisas diz respeito à avaliação da formação acadêmica dos profissionais das seguradoras. A partir dos dados da amostra, foi possível apresentar tal situação na **tabela 3.4**.

**TABELA 3.4 | Distribuição dos Funcionários – Seguradoras – Proporção em cada Gênero**

| Formação Acadêmica  | Homens      | Mulheres    | Total       |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Pós-graduados       | 15%         | 13%         | 13%         |
| Superior completo   | 50%         | 47%         | 48%         |
| Superior incompleto | 14%         | 15%         | 14%         |
| Nível médio         | 13%         | 19%         | 17%         |
| Fundamental         | 5%          | 4%          | 4%          |
| Demais              | 4%          | 3%          | 3%          |
| <b>Total</b>        | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

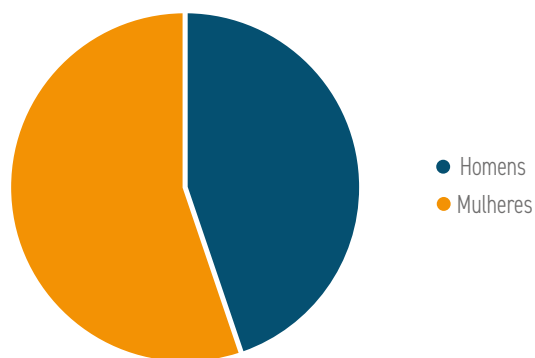


Nesse momento, mais de 60% dos trabalhadores das seguradoras têm, no mínimo, ensino superior. Esse é um ponto importante, pois revela o nível de qualificação do setor.

Além disso, de um modo geral, a formação acadêmica mais elevada tem sido distribuída proporcionalmente entre os gêneros, na mesma proporção dos funcionários. O **próximo gráfico** indica o percentual de funcionários, por gênero, que têm, no mínimo, curso superior ou de pós-graduação. Atualmente, 55% dos profissionais com essa formação são mulheres, quase a mesma proporção de mulheres funcionárias em toda a empresa (54%). Esses números têm se mantido constantes ao longo do tempo.

Nesse sentido, não consideramos que a formação acadêmica se apresente como fator para explicar possíveis diferenças salariais ou de hierarquia entre homens e mulheres, afinal, em média, nas seguradoras, ambos possuem a mesma formação acadêmica. Como já mencionado, o fato já havia sido observado em nossas publicações anteriores.

**GRÁFICO 3.3 | Distribuição do Curso Superior e de Pós**



### 3.4 | Folha Salarial

Outro critério importante neste estudo é a distribuição salarial das empresas, por gênero, ao longo do tempo. A partir dos dados da amostra, notamos a seguinte situação, apresentada na **tabela 3.5**.

**TABELA 3.5 | Evolução da Distribuição Salarial Média – Seguradoras**

| Valor R\$ mil/mês | Homem | Mulher | Proporção M/H |
|-------------------|-------|--------|---------------|
| 2015              | 5,4   | 3,9    | 72%           |
| 2018              | 6,3   | 4,5    | 71%           |
| 2021              | 8,3   | 5,8    | 70%           |

Analisando os números, temos as seguintes conclusões:

- › Em 2015, encontramos um salário médio total de R\$ 5,4 mil/mês para homens; em 2018, R\$ 6,3 mil/mês; em 2021, R\$ 8,3 mil/mês. Nesse caso, há de se considerar o efeito inflacionário no período para explicar tal evolução.
- › No período do levantamento, o salário médio das mulheres foi de, aproximadamente, 70% do valor do salário médio dos homens. Tal número segue o padrão da economia brasileira e mundial, revelado em estudos de outras áreas empresariais. Logo, historicamente, conclui-se que as mulheres recebem menos que os homens<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Leia a notícia Desigualdade salarial entre gêneros ainda é um problema no Brasil, disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4926384-desigualdade-salarial-entre-generos-ainda-e-um-problema-no-brasil.html>

### 3.5 | Idade dos Funcionários

Desde o início dessa série de estudos, também se avaliou a idade média dos funcionários nas seguradoras. Nessa avaliação, há alguns tópicos interessantes.

Primeiro, temos a proporção das idades em 2021, segundo a **tabela 3.6**.

**TABELA 3.6 | Distribuição das Idades – Seguradoras – 2021**

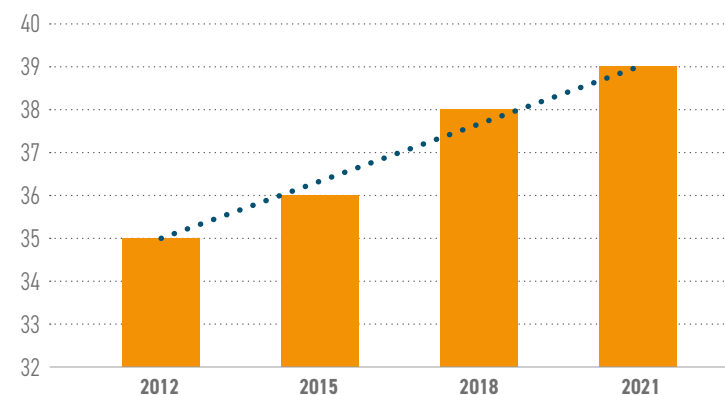
| Faixas       | Homens      | Mulheres    |
|--------------|-------------|-------------|
| Acima de 55  | 6%          | 4%          |
| 45 a 54 anos | 18%         | 15%         |
| 38 a 44 anos | 25%         | 26%         |
| 30 a 37 anos | 31%         | 31%         |
| 24 a 29 anos | 15%         | 17%         |
| Até 23 anos  | 5%          | 7%          |
| <b>Total</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Nota-se que, em média, homens e mulheres entre 38 anos e 44 anos representam 25% dos funcionários de uma seguradora. Atualmente, aproximadamente 5% dos trabalhadores têm acima de 55 anos.

Outra informação interessante surge ao avaliar a evolução dessa distribuição etária dos funcionários ao longo tempo, dado possível por termos as informações dos últimos dez

anos. Dessa forma, temos esse comportamento mensurado no **próximo gráfico**, com dados extraídos dos estudos anteriores. Nesse gráfico específico, temos a evolução somente da idade média dos funcionários homens nos últimos dez anos. Nesse período, o valor referente ao perfil masculino aumentou em quatro anos, passando de 35 para 39 anos.

**GRÁFICO 3.4 | Idade Média Trabalhador - Homens - Anos**



Questionamo-nos então os motivos para esse comportamento: por que as seguradoras estão trabalhando com pessoas mais velhas? Uma primeira razão pode ser o aumento da vida produtiva dos funcionários em virtude do próprio crescimento da expectativa de vida das pessoas. Outra razão é que as seguradoras podem estar mais voltadas a contratar funcionários mais experientes, com formação mais sólida. Além disso, os funcionários foram mantidos, permanecendo por mais tempo, havendo assim uma diminuição na taxa de contratações de funcionários novos em termos de idade, talvez devido à crise econômica ou à busca de ganhos de escala. Enfim, diversos fatores podem ser considerados.

### 3.6 | Rotatividade Mão de Obra

A rotatividade da mão de obra das seguradoras também foi avaliada, considerando-se dois aspectos: um geral e outro específico da condição feminina.

O primeiro deles é o cálculo de um indicador que mensura a taxa de rotatividade dos funcionários em uma companhia (índice também conhecido por *turn over*), muito usado na área de Recursos Humanos. Trata-se do número de funcionários que saem de uma organização durante um período especificado, em função da base de funcionários existente, em nosso caso, pelo um período de um ano. Aqui, o resultado obtido na amostra das seguradoras foi a rotatividade de 15% ao ano.

O outro cálculo efetuado, agora específico para a condição feminina, é relativo ao comportamento das mulheres após a gravidez. Essa situação está representada na **tabela 3.7**.

**TABELA 3.7 | Volta das mulheres após a gravidez – Dados de 2020**

|                       | Quantidade | % sobre valor inicial |
|-----------------------|------------|-----------------------|
| Licença-maternidade   | 530        | 100%                  |
| Retorno ao trabalho   | 456        | 86%                   |
| Na empresa após 1 ano | 344        | 65%                   |

Na tabela, foram solicitados os dados de 2020 para que os efeitos que desejamos medir já estivessem plenamente considerados na empresa. Inicialmente, em nossa amostra, registramos que 530 mulheres entraram em licença-maternidade em 2020, ou seja, aproximadamente 5% de todas as mulheres funcionárias nas seguradoras.

Desse total, 456 resolveram voltar ao trabalho logo após o final da licença, isto é, 86% do total inicial. Aqui, nota-se uma primeira redução de funcionárias. Também solicitamos às seguradoras que também avaliassem sobre a permanência um ano após o retorno da licença, ou seja, quantas funcionárias daquela situação inicial permaneceram na empresa. Em nosso caso, permaneceram 344 funcionárias, 65% do número original, ou seja, 35% das funcionárias após terem filhos se desligaram da companhia.

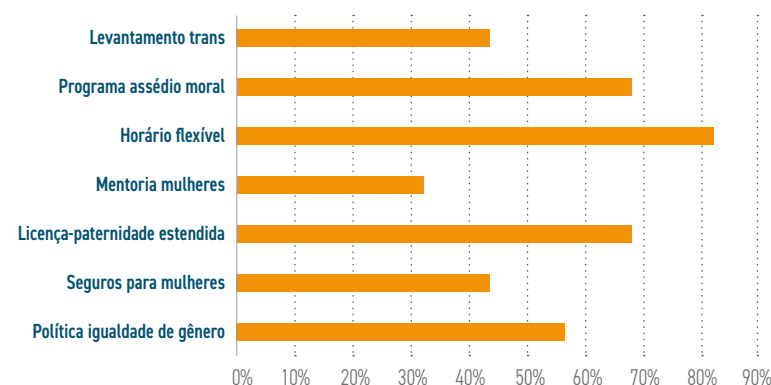
Nesse item, calculamos três indicadores importantes: um indicador de rotatividade, o percentual de mulheres grávidas na empresa e, por fim, os efeitos da gravidez na saída de mão de obra. Esses indicadores podem servir de referência para as empresas seguradoras e para o mercado de seguros de modo geral.

### 3.7 | Políticas promovidas nas seguradoras

O último questionamento para as seguradoras foi sobre suas políticas praticadas na área de recursos humanos, quais são as mais utilizadas.

Esse cenário está representado no **seguinte gráfico**:

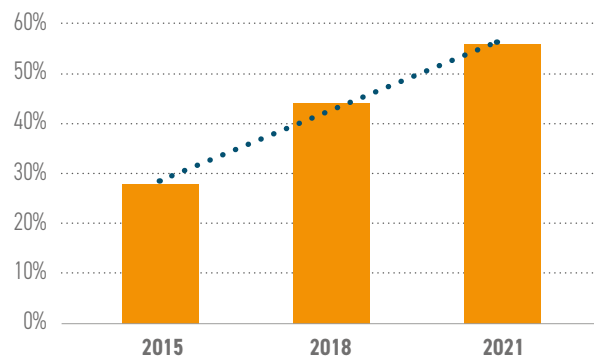
**GRÁFICO 3.5 | % de empresas - Políticas promovidas pelas seguradoras**



Na análise dos dados, constatamos que os três programas mais comuns são os de assédio moral, licença-paternidade estendida e prática de horário flexível. Todos eles são citados como praticados por mais de 60% das empresas da amostra. E em nível médio de utilização, em torno de 50% adota levantamento e acompanhamento dos funcionários trans, desenvolvimento de produtos de seguros para as mulheres e aplicação de uma política de igualdade de gênero. Por último, consta como menos adotado pelas empresas o desenvolvimento de programas de mentoria para as mulheres.

Com relação à evolução do programa de promoção da igualdade de gênero, observamos que, em 2015, essa pergunta foi feita pela primeira vez e, das seguradoras entrevistadas, menos de 30% tinham políticas ou programas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Em 2018, tal número passou para 44%. Recentemente, em 2021, o valor passou para 56%, indicando indubitavelmente uma relevante evolução do projeto, como podemos constatar no **gráfico seguinte**.

**GRÁFICO 3.6 | % de Seguradoras - Políticas de Igualdade de Gênero**



# 4



## PESQUISA QUANTITATIVA COM EXECUTIVAS

### 4.1 | Amostra

Ressalta-se que, neste estudo, a pesquisa foi desenvolvida com diversas mulheres que se destacam por sua atuação no mercado de seguros, abordagem que existe desde o primeiro trabalho. Esse questionário, respondido pelas executivas, também foi enviado pela ENS, assim como o questionário submetido às seguradoras.

No primeiro estudo sobre as mulheres no mercado de seguros, em 2013, houve o retorno de 76 entrevistadas. No segundo, em 2016, o número passou para 300. Em 2019 e 2022, mais de 400 executivas responderam em cada uma das edições. Essa trajetória positiva demonstra o interesse crescente pelo assunto, além de aumentar naturalmente o grau de significância estatística das respostas. Aproveitamos para agradecer imensamente a participação de todas as profissionais que responderam ao questionário.



Para fins de compreensão, essa pesquisa com as mulheres pode ser dividida em duas partes. Primeiro, temos as perguntas quantitativas, as entrevistadas participaram respondendo aos questionários em formato de múltipla escolha. As respectivas respostas serão apresentadas neste capítulo.

Ainda sobre as perguntas quantitativas, estas também são divididas em duas partes: as perguntas específicas da condição feminina e as perguntas sobre o comportamento do setor de seguros e da sociedade como um todo.

A outra parte deste estudo diz respeito à pesquisa qualitativa, da qual foi possível obter sugestões e comentários sobre a condição feminina de forma aberta e dissertativa. Um resumo desses comentários será descrito no capítulo seguinte.

Vale destacar que, na pesquisa quantitativa, algumas perguntas de questionários anteriores têm sido reaproveitadas, possibilitando, por vezes, medir a evolução dos números bem como confirmar se uma conclusão obtida anteriormente se manteve consistente.

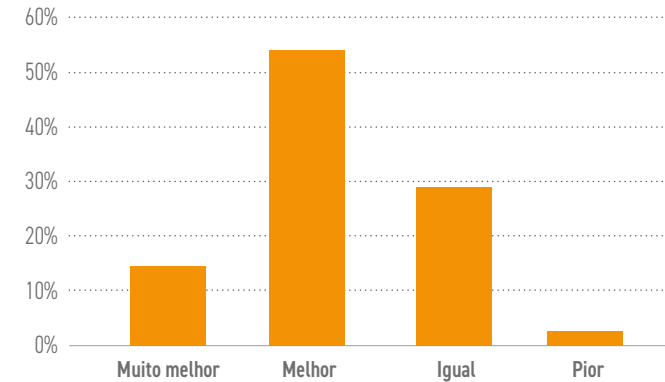
Como tem sido desde o início, as respostas não foram divulgadas individualmente. Devido ao volume e à profundidade das respostas, as contribuições e os comentários revelaram-se bastante enriquecedores.

## 4.2 | Perguntas sobre a condição feminina

Nesta seção, abordaremos questões específicas da condição feminina. A primeira pergunta que abriu o questionário quantitativo buscou saber, de forma objetiva, como as entrevistadas avaliavam as oportunidades e a participação das mulheres na liderança do mercado de seguros, quando comparadas à situação de três anos atrás.

Cinco opções numéricas eram passíveis de resposta: Muito Melhor, Melhor, Igual, Pior e Muito Pior. O **gráfico a seguir** evidencia os números e apresenta uma visão otimista com relação ao passado.

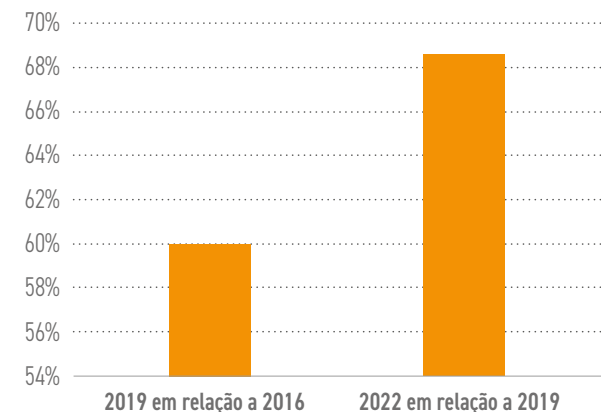
GRÁFICO 4.1 | Oportunidades e Lideranças de Mulheres - Comparado com 2019



Além disso, essa tendência também tem se mantido constante, quando comparamos aos dados obtidos no estudo anterior, como podemos observar no **próximo gráfico**, que destaca os critérios Melhor e Muito Melhor.

Em outras palavras, o otimismo revela-se sólido, com mais de 60% das entrevistadas compartilhando essa visão ao longo de todo esse período.

GRÁFICO 4.2 | Avaliação Melhor e Muito Melhor - Oportunidades para a Mulher



A segunda pergunta sobre a condição feminina visava verificar se as mulheres dispõem de oportunidades iguais em relação aos homens, no que se refere aos cargos executivos do setor de seguros. Tal pergunta é quase complementar à anterior, pois, apesar da melhora registrada nos últimos anos, as oportunidades já seriam iguais? Essa pergunta também vem sendo repetida desde o primeiro texto, podendo-se então proceder a uma análise consistente da evolução dos dados.

Nesse caso, foi feita uma afirmação – sobre a existência de igualdade –, com quatro opções de resposta – concordo plenamente, concordo parcialmente, discordo parcialmente e discordo completamente. Podemos comparar os resultados de hoje e os de 2016, representados na **tabela 4.1**.

**TABELA 4.1 | Evolução – Oportunidades Iguais – 2016 e 2022**

| Situação              | 2016        | 2022        |
|-----------------------|-------------|-------------|
| Concordo plenamente   | 11%         | 8%          |
| Concordo parcialmente | 49%         | 31%         |
| Discordo parcialmente | 30%         | 40%         |
| Discordo plenamente   | 10%         | 21%         |
| <b>Total</b>          | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

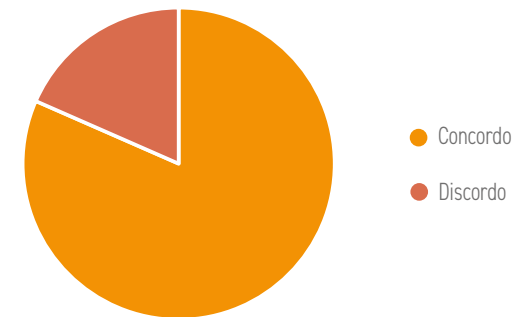
Apesar do reconhecimento de que houve melhoras nos últimos anos, as mulheres continuam em dúvida em relação ao conceito de oportunidades iguais. As respostas estão um pouco divididas, mas, nesse momento, podemos concluir um leve viés para discordar da afirmação de plena igualdade de oportunidades. Atualmente, 60% discordam e 40%

concordam. Isso demonstra que ainda haveria um caminho a ser trilhado para um maior desenvolvimento de oportunidades.

Outra pergunta, que também vem sendo repetida em questionários anteriores, busca saber se é mais difícil para a mulher conciliar o emprego e a família, ao atuar no mercado de seguros.

Aqui, a condição é bem mais transparente, sem margens para dúvidas, como sinaliza o **próximo gráfico**. Mais de 80% das profissionais do setor concordam que é mais difícil a conciliação.

**GRÁFICO 4.3 | Para a mulher, é mais difícil conciliar profissão e família**

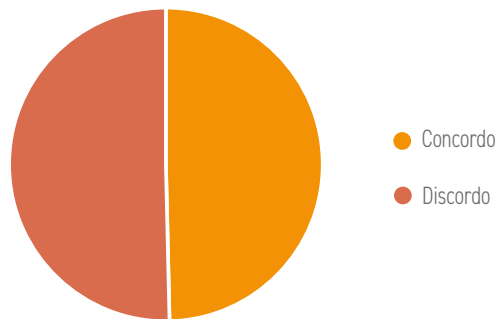


Vale destacar que tais números têm se mantido constantes ao longo de todo o período desse estudo, em suas diversas versões. Nesse momento, como passo seguinte, é importante questionar e avaliar o que se pode fazer a respeito. As empresas que atuam na área – de forma direta ou indireta – devem estar conscientes desses resultados. Trata-se de um alerta para o segmento.

Também tradicional nesse estudo é a pergunta que avalia se existe preconceito em um segmento específico do mercado – o das corretoras de seguros, as profissionais responsáveis por comercializar diretamente os produtos do setor.

Nesse momento, as respostas aqui permanecem bem divididas, tal como na avaliação de oportunidades iguais para as mulheres do segmento, abordada anteriormente. Praticamente metade das entrevistadas acha que existe preconceito, outra metade não. Os resultados estão no **gráfico a seguir**.

**GRÁFICO 4.4 | Preconceito com relação à mulher corretora de seguros**



Lembramos que existe um estudo bem anterior<sup>12</sup>, feito há mais de quinze anos, quando somente as corretoras participaram, em que houve uma visão mais otimista em relação à profissão. Nele, revelou-se que, em princípio, as próprias corretoras opinavam que não existia preconceito em seu negócio. Seria interessante avaliar, no futuro, se essa abordagem permanece inalterada.

Também constante do estudo anterior, outra pergunta busca avaliar se o volume de produtos de seguros específicos para o público feminino no mercado brasileiro é atualmente

<sup>12</sup> GALIZA, Francisco. **Trabalho feminino em Corretagem de Seguros: Características Principais**, Rio de Janeiro: Funenseg, 2006. Disponível em: <http://www.ratingdeseguros.com.br/pdfs/Estudos%20da%20Funenseg%2011.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2022.

satisfatório, segundo a opinião das próprias executivas que trabalham no setor.

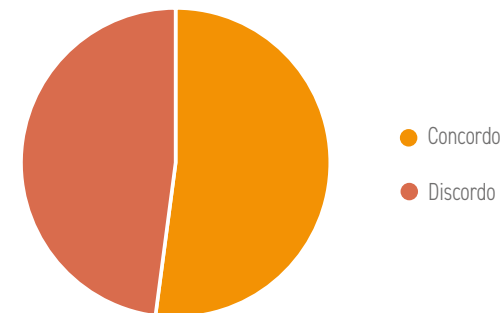
Na **tabela 4.2**, seguem os resultados obtidos, em cada texto.

**TABELA 4.2 | Produtos de Seguros para mulheres satisfatórios**

| Situação              | 2016        | 2019        | 2022        |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Concordo plenamente   | 14%         | 16%         | 13%         |
| Concordo parcialmente | 42%         | 43%         | 39%         |
| Discordo parcialmente | 34%         | 32%         | 34%         |
| Discordo plenamente   | 10%         | 9%          | 14%         |
| <b>Total</b>          | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Historicamente, os números têm sido bastante semelhantes. Em média, 55% concordam que os produtos são satisfatórios, mas 45% das entrevistadas não concordam. Portanto, temos um pequeno viés positivo, mas nada muito significativo, conforme indica o **gráfico posterior**.

**GRÁFICO 4.5 | Produtos de seguros para a mulher são satisfatórios**



Demograficamente, a “geração sanduíche” é definida como aquela que cuida de filhos e pais ao mesmo tempo. Especificamente, a última pergunta deste tópico avalia se essa situação já tem afetado, de forma direta ou indireta, a profissional do mercado de seguros. A questão também vem sendo repetida ao longo do tempo, já que configura um aspecto debatido nos dias de hoje.

Podemos observar, na **tabela 4.6**, os resultados dos últimos três estudos.

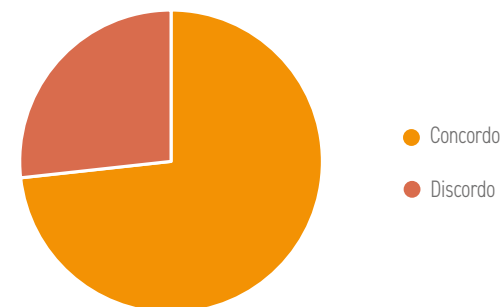
**TABELA 4.3 | A Vivência de cuidar de pais e filhos**

| Situação              | 2016        | 2019        | 2022        |
|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
| Concordo plenamente   | 22%         | 24%         | 22%         |
| Concordo parcialmente | 39%         | 44%         | 49%         |
| Discordo parcialmente | 20%         | 18%         | 20%         |
| Discordo plenamente   | 19%         | 14%         | 9%          |
| <b>Total</b>          | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Mais uma vez, os resultados são bastante semelhantes. Em média, quase 70% das profissionais entrevistadas vivenciam esse desafio, como podemos notar no **próximo gráfico**.

É mais um aspecto para as empresas ficarem atentas.

**GRÁFICO 4.6 | Vivenciam cuidar de pais e filhos**



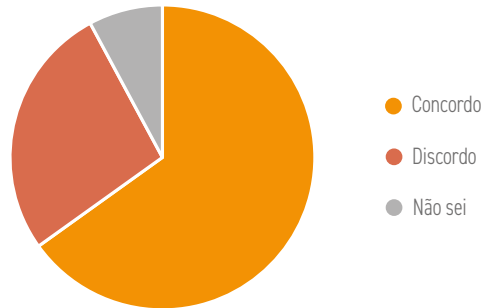
### 4.3 | Perguntas sobre o Mercado

Nesta seção, discutiremos aspectos ligados ao mercado de seguros de um modo geral, em termos econômicos e estratégicos, além de avaliar o comportamento da sociedade, em um cenário pós-pandemia da Covid-19. As perguntas foram inseridas neste texto devido ao momento extraordinário de transformação vivido pela sociedade nos últimos anos. Ao todo, foram cinco perguntas com esse perfil.

A primeira questão é se haverá um menor consumo relativo de veículos, se as pessoas comprarão menos carros, por exemplo. Essa é uma observação que tem ocorrido em inúmeros estudos nacionais e internacionais, sendo explicada por uma série de fatores, desde mudanças comportamentais à consciência ecológica<sup>13</sup>. As respostas das mulheres são demonstradas graficamente a seguir. Ao todo, 65% das entrevistadas têm esse pensamento, o que pode servir como um alerta para o segmento de seguros.

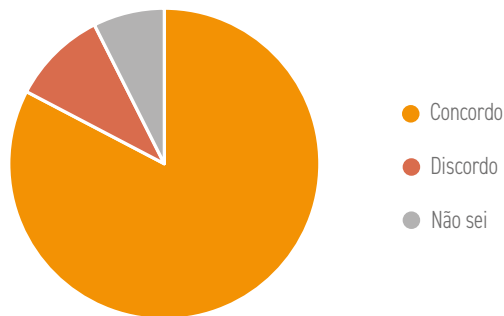
<sup>13</sup> O texto Menos carros e outras nove tendências de mobilidade para 2022, que avalia o menor uso de veículos, encontra-se disponível em: <https://exame.com/bussola/menos-carros-e-outras-nove-tendencias-de-mobilidade-para-2022/>.

**GRÁFICO 4.7 | Menor uso de veículos**



A segunda pergunta avaliou se a sociedade tem maior interesse por produtos de seguros de benefícios. Os resultados agora são mostrados no **gráfico posterior**.

**GRÁFICO 4.8 | Maior interesse por produtos de benefícios**

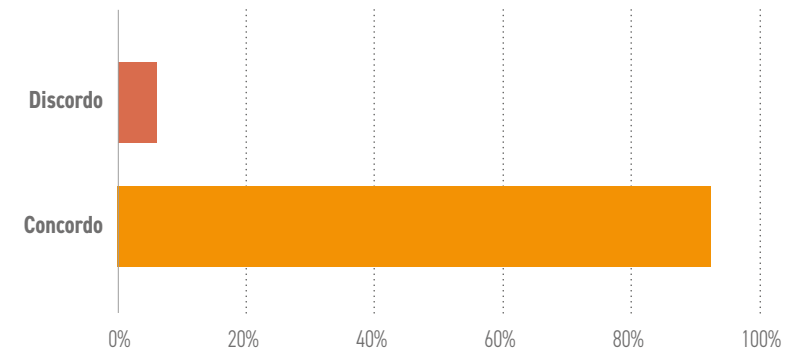


Essa é outra constatação comum de textos na área de seguros, sendo uma consequência, entre outros fatores, dos efeitos da pandemia e da maior longevidade das pessoas. Atualmente, a constatação está bem mais forte do que na

pergunta anterior, afinal mais que 80% das entrevistadas concordam com essa observação. Nota-se uma boa oportunidade comercial para as empresas do setor, a partir da tomada de consciência desse fato.

A terceira pergunta buscou verificar se as pessoas trabalharão mais de casa. Essa é também uma constatação comum na sociedade, em um cenário pós-pandemia. Há inúmeras referências sobre esse novo comportamento social e profissional<sup>14</sup>. No **gráfico posterior**, estão os resultados encontrados. Nesse caso, os números são elevados, mais de 90% das entrevistadas têm essa mesma percepção.

**GRÁFICO 4.9 | Trabalho mais de casa**

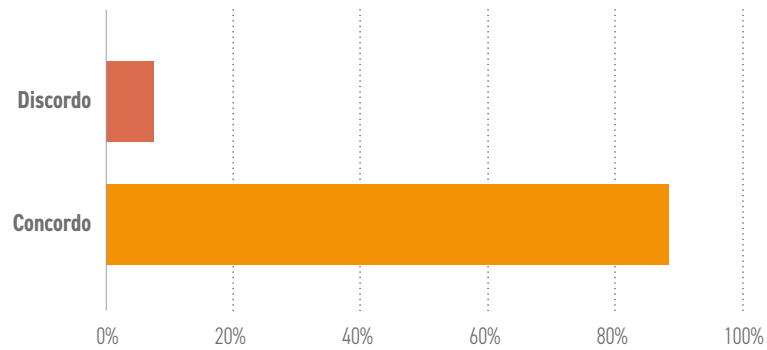


A quarta pergunta também seria uma consequência direta da pandemia – se as pessoas passariam a ter mais problemas psicológicos, nesse novo cenário, conforme referências já

<sup>14</sup> O texto Futuro do trabalho: 18 tendências que irão mudar nossa realidade, sobre as novas tendências de trabalho, encontra-se disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/03/futuro-do-trabalho-18-tendencias-que-irao-mudar-nossa-realidade/>

existentes<sup>15</sup>. Note, no **gráfico a seguir**, que, ao todo, 90% das entrevistadas também têm essa mesma opinião. É um novo problema que precisará ser enfrentado por todos, inclusive na área de seguros.

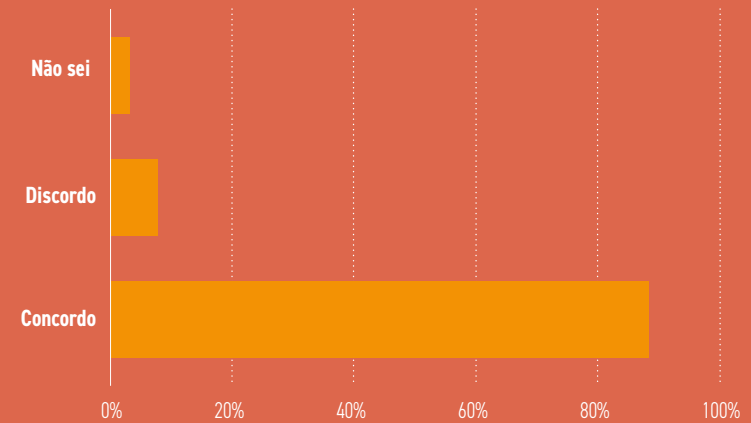
**GRÁFICO 4.10 | Mais Problemas Psicológicos**



A última pergunta é se o seguro terá maior importância na sociedade, não apenas em termos da venda de novos produtos, mas também de orientação em termos de risco, análise comportamental, entre outros. Pesquisas nacionais e internacionais têm sinalizado tal tendência. Como podemos observar, quase 90% das mulheres entrevistadas também tem essa percepção.

<sup>15</sup> O texto Pandemia de COVID-19 desencadeia aumento de 25% na prevalência de ansiedade e depressão em todo o mundo, sobre a ocorrência de mais problemas psicológicos na sociedade, encontra-se disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em>.

**GRÁFICO 4.11 | Seguro com mais destaque na sociedade**



# 5

## PESQUISA QUALITATIVA COM EXECUTIVAS

Na pesquisa qualitativa, foram enviadas duas perguntas para cada mulher profissional do setor de seguros. Ao todo, houve diversas sugestões e comentários. A seguir, tentaremos apresentar uma síntese, em razão do elevado volume de informações e da grande participação.

### 5.1 | Vantagens de uma visão feminina

A primeira pergunta foi:

**Na sua opinião, quais são as vantagens de uma visão feminina no setor de seguros?**

É possível observar, na **tabela 5.1**, 20 comentários selecionados, com diversos perfis e abordagens. São depoimentos enriquecedores.

**TABELA 5.1 | Sugestões – Vantagens da Visão Feminina**

| Relação | Sugestões  |
|---------|--|
| 1       | Sensibilidade, percepção mais aguçada para detectar a necessidade do cliente, mais autêntica e direta, transmitindo segurança para o segurado. |
| 2       | Mais inteligência emocional, para lidar com diferentes situações, contextos e pessoas.   |
| 3       | Minúcia, comprometimento, flexibilidade, maior tato e preocupação com pessoas.   |
| 4       | Mais capaz de usar a empatia no poder decisório.   |
| 5       | Multidisciplinar, multitarefas, sensibilidade e otimização do tempo.   |
| 6       | Mais detalhista e isso traz segurança na contratação do seguro.  |
| 7       | Saber gerenciar várias situações ao mesmo tempo.   |
| 8       | Sensibilidade, cuidado e atenção aos detalhes.   |
| 9       | Visão holística, agilidade, mais abrangente e empática. Conciliando razão e emoção.  |
| 10      | Sensibilidade, empatia e a resiliência.  |
| 11      | Proporciona mais lucratividade para as empresas. Avalia com mais detalhes as coberturas de seguros.  |
| 12      | Mulher tem grande presença na economia e isso precisa ser considerado nas empresas. Mais equidade no mercado.                                  |
| 13      | Mais sensibilidade em alguns ramos de seguros e na gestão de conflitos.  |

|    |  |
|----|--|
| 14 | Diversidade traz riqueza de ideias e o maior desenvolvimento do setor.   |
| 15 | Mais inovação, mais lucro, mais equipes engajadas e comprometidas, mais chances de ter um negócio sustentável no médio e longo prazo |
| 16 | Mais organizada, trabalha melhor com metas e sob pressões.   |
| 17 | Personalidade voltada para o cuidado, zelo, segurança.   |
| 18 | Visão mais humana e adequada à realidade das famílias brasileiras.   |
| 19 | Chegada das mulheres democratiza ainda mais o setor e traz uma visão diferente e enriquecedora.                                      |
| 20 | Mulheres representarem mais de 50% da população. Isso não pode ser desconsiderado.   |

## 5.2 | Sugestões para as empresas

A segunda pergunta foi a seguinte:

**Que sugestões você daria para as empresas, no que se refere a incrementar e estimular a participação das mulheres no setor de seguros?**

Note, na **tabela 5.2**, os resultados obtidos em 25 respostas. Tal como no caso anterior, os comentários são bastante enriquecedores.



**TABELA 5.2 | Sugestões para as Empresas**

| Relação | Sugestões  |
|---------|--|
| 1       | As comissões técnicas e órgãos competentes poderiam ter uma obrigatoriedade de participação de mulheres em suas organizações.  |
| 2       | Flexibilizar e dar opções de horários de trabalho alternativos.  |
| 3       | As empresas colocarem metas de liderança feminina em determinados prazos. Por exemplo, como atingir a diversidade de 50/50.  |
| 4       | Trabalhar a diversidade na sua cultura. Montar grupos de trabalho mais diversos para os projetos dentro das empresas.  |
| 5       | Abrir mais oportunidades em cargos de alta gestão. Que não duvidem do potencial de uma mulher.   |
| 6       | Educação corporativa contra o preconceito.   |
| 7       | Respeitar a licença-maternidade, não demitir após o retorno da licença, sala de extração de leite materno, flexibilidade de horário e home office para mães que amamentam filhos menores de 2 anos, convênios com creches nos arredores da empresa, creche interna, salários e oportunidades equiparadas aos homens. |
| 8       | No futuro, evitar usar a presença de mulheres em eventos como enfeites desfrutáveis, que é o que ainda se vê bastante, e que dá uma imagem errada do setor, e dos profissionais que nele trabalham.  |
| 9       | Criar rodadas de negócios específicas. Montar um projeto só com mulheres para criar soluções e ações para estimular e trazer as mulheres para o setor de seguros. Fóruns e comitês com mais participação feminina.   |

|    |  |
|----|--|
| 10 | Mudança de mentalidade. Paradigmas como irritabilidade por alteração hormonal devem terminar.  |
| 11 | Quando procurar um novo funcionário, sempre insistir que a metade dos candidatos sejam mulheres. Incentivar a diversidade, já que a mulher tem uma participação cada vez maior na economia e na sociedade.                           |
| 12 | Remuneração adequada de acordo com a função desempenhada e não pelo gênero.  |
| 13 | Divulgar o percentual de mulheres que trabalham em suas ações de marketing. Utilizar mais mulheres nas campanhas publicitárias das seguradoras, e destacar características femininas que seriam importantes na abordagem de seguros. |
| 14 | Criar um programa de cotas e incentivar o ingresso de mulheres, a partir da divulgação do mercado em universidades e cursos técnicos.  |
| 15 | As empresas precisam elaborar processos seletivos com políticas que envolvam mulheres.   |
| 16 | Capacitar as lideranças masculinas quanto ao reconhecimento do potencial de trabalho feminino.   |
| 17 | Realizar estudos que indiquem a eficiência da gestão realizada por mulheres.   |
| 18 | Tem que reconhecer que esse não é um problema que passa apenas pelo setor de seguros. Não seria nunca possível consertar o setor de seguros sem consertar o mundo.   |
| 19 | Exercitar o olhar para as necessidades pessoais de conciliação da maternidade com o dia a dia.   |
| 20 | Aumento nas mentorias com mulheres executivas do mercado.  |

|           |  |
|-----------|--|
| <b>21</b> | Criar mais produtos voltados para as mulheres.   |
| <b>22</b> | Incentivo maior é dar conhecimento, desafios e oportunidades mediante resultado para as mulheres.  |
| <b>23</b> | Falar mais sobre o assunto através de palestras e promover eventos com cases de sucesso.   |
| <b>24</b> | Ter metas claras de contratação (não só de candidatas) e promoção, inclusive com interseccionalidade (mulheres LGBT, mulheres negras, com deficiência etc.). |
| <b>25</b> | Estabelecer programas de diversidade cuidadosos que tratem o tema como gestão de mudanças e não uma questão de imposição.                                    |

# 6



## CONCLUSÕES

Esta é a quarta vez que esse estudo é realizado, o que nos permite dispor de um denso material de avaliação econômica e de configuração de tendências. Com essa pesquisa, distintas análises foram feitas, com diversos objetivos.

Apontamos algumas conclusões:

- › Inicialmente, foi estudada a condição feminina e sua relação com a economia e o mercado de seguros. Há muita referência de textos em tal assunto, também já amplamente comentada nos estudos anteriores.
- › A análise dos dados coletados nas seguradoras é um capítulo fundamental. De modo geral, a idade média dos funcionários das seguradoras aumentou na última década. Além disso, tal como em outros países, a presença das mulheres nas seguradoras brasileiras é maior, em uma proporção 55/45 em termos da quantidade de funcionários.

Entretanto, em cargos executivos, ainda há espaço para crescer. Hoje, para cada dois executivos homens, há uma executiva mulher. Ou seja, uma relação de 2 para 1. Mas essa diferença já foi bem maior. Há 10 anos, essa relação era de 4 para 1.

- › Atualmente, a partir dos dados obtidos em nossa amostra, constata-se que 56% das seguradoras já praticam uma política para promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres. Em 2015, esse número era de 28%, demonstrando outra melhora no setor.
- › Tal como nos estudos anteriores, entrevistamos centenas de mulheres profissionais do segmento, buscando assim avaliar as opiniões, sugestões e comentários para ampliar a inserção feminina na sociedade. Há otimismo com o setor de seguros e a condição feminina. Em números redondos, quase 70% das mulheres acharam que a situação está melhor ou muito melhor do que há três anos, em termos de oportunidades e participação feminina no mercado de seguros. Essa tendência tem se repetido em cada estudo. Entretanto, é preciso reconhecer que ainda não há um consenso sobre se essa situação já está equilibrada ou não. Apesar da melhora, ainda há um caminho a percorrer.
- › Promovemos também questionamentos para as profissionais do setor de seguros sobre a sociedade e a evolução desse mercado específico. Tal abordagem foi inserida no presente estudo pelos fatos extraordinários ocorridos na sociedade nos últimos anos, uma consequência direta da pandemia da Covid-19. Os números são instigantes e confirmam as conclusões obtidas em outros setores.

- › Nessa edição, pedimos também sugestões para as profissionais do setor sobre as vantagens da condição feminina no negócio de seguro. E, em seguida, quais seriam suas sugestões para as respectivas empresas, visando melhorar tal aspecto. As respostas foram ricas e abundantes, denotando a preocupação com o segmento.

Para fins de desfecho, vale ressaltar que, em todos os capítulos, as fontes dos estudos foram diversas, nacionais e internacionais, fontes teóricas e pesquisas, o que permitiu uma análise mais sofisticada e abrangente dos resultados.

Hoje, de modo geral, existe uma preocupação muito grande com a valorização da mulher – tanto em termos governamentais, como empresariais. No mercado de seguros brasileiro, estão ocorrendo também iniciativas nesse sentido e os resultados já começam a aparecer.

Este estudo confirma isso em sua análise acerca dos últimos dez anos.



