

**O curso de administração com ênfase em seguros e o progresso profissional na área**

**ZENEIDE ARAUJO BEZERRA**

ESCOLA SUPERIOR NACIONAL DE SEGUROS DE SÃO PAULO (ESNS-SP)

**EDISON QUIRINO D'AMARIO**

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

# **O curso de administração com ênfase em seguros e o progresso profissional na área**

## **RESUMO**

O objetivo deste trabalho é entender a relação entre a formação acadêmica em Administração com ênfase em Seguros e Previdência e o progresso profissional. Neste sentido, este trabalho propõe sua análise na ascensão profissional de uma amostra de alunos da Escola Nacional de Seguros- SP no mercado segurador. A amostra é composta por 19 respondentes Graduandos do 5º ao 8º semestre. O método de pesquisa foi qualitativo com levantamento de opinião e utilizou-se como método de análise de resultados a análise de conteúdo. Os resultados indicam que a formação acadêmica em administração com ênfase em seguros e previdência é muito importante para o crescimento profissional e pessoal na área de seguros. As ferramentas técnicas, o conhecimento adquirido, ampliam/melhoraram a atuação profissional diária com oportunidades de alavancar a carreira, ou seja, desenvolve profissionais competentes para o mercado. Adicionalmente, os resultados reforçam que a formação com ênfase em Seguros e Previdência agrega maior conhecimento através das matérias vinculadas ao curso com especialização diferenciada, agregando valor ao profissional e ampliando sua visão de mercado abrindo assim, um maior leque de oportunidades para o profissional.

**Palavras-chave: Seguros. Formação acadêmica. Progresso profissional.**

## **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho tem como tema a formação acadêmica e a forma em que ela se mostra como facilitadora no progresso profissional em seguros.

O curso de Administração com linha de formação em Seguros e Previdência, ministrado pela Escola Nacional de Seguros (ENS) tem como missão desenvolver o mercado de seguros por meio da geração e transmissão de conhecimento e da capacitação de profissionais, proporcionando o crescimento na carreira dos alunos. Os programas da ENS são focados na realidade do setor de seguros e têm como objetivo fornecer conhecimentos indispensáveis para a carreira dos alunos, ajudando-os a obter ascensão profissional.

O seguro tem uma função social relevante e, culturalmente, vem crescendo e sendo percebido como uma forma de poupança e prevenção. Além disso, o mercado de seguros reflete no desempenho da economia. O mercado brasileiro de seguros representa cerca de 6% do Produto Interno Bruto (PIB), um número expressivo que comprova a importância do setor para a economia do País.

Nesse sentido, o setor de seguros é parte muito importante dessa forte indústria financeira. Mais do que isso, ele representa hoje um mercado vibrante, em forte expansão e consolidando um nível significativo de maturidade.

O capital humano é considerado, contemporaneamente, não só um grande gerador de riqueza para os negócios, mas também, uma ferramenta de sustentação e sobrevivência do mercado. A escolha da carreira profissional sofre influência de fatores externos, como família, sociedade e cultura, mas também depende de características próprias da pessoa. Centrando-se na relação organização-valores-carreira, Tamayo (2005) afirma que os valores influenciam o comportamento das pessoas.

Veloso, Silva e Dutra (2012) ressaltam que a construção de carreira está correlacionada a decisões e atitudes que refletem não só na vida profissional, mas em outras esferas da vida do trabalhador que se direcionam a adaptações sociais e à suas famílias. No atual cenário social caracterizado pelo dinamismo, o indivíduo sofre muitas restrições no

ofício da carreira e das escolhas. No entanto, trabalhar não significa apenas ter um emprego fixo em uma organização, vários outros tipos de carreira se formam, instigando tanto no comportamento das pessoas, quanto das organizações. Em um cenário de rápidas transformações sociais e econômicas, o sucesso na carreira no mercado de trabalho tem se mostrado um tema importante.

Importante destacar que o padrão tradicional de carreira, que valeu até os anos 1970 foi marcado pela estabilidade, enriquecimento, progresso e divisão por gênero e social do trabalho, em que o trabalho era, principalmente, para indivíduos do sexo masculino. A progressão da carreira era linear e vertical, e trabalhadores permaneciam por mais tempo em uma mesma empresa. A partir dos anos 1980, passaram a existir mais oportunidades profissionais para ambos os sexos e pertencente a grupos sociais variados, a progressão na carreira se torna descontínua, mais horizontal do que vertical e apresenta uma maior instabilidade (CHANLAT, 1995).

Imposto pelo desenvolvimento da globalização, os indivíduos, sabedores do vínculo pouco duradouro com as organizações e das crescentes exigências para manter o emprego e conquistar o sucesso, estão se reposicionando, deixando de lado a carreira estável e apática, para um desenvolvimento de busca ativa, como forma de garantir sua inclusão, manutenção, progresso e conquista de sucesso no trabalho e na vida (WILKOSZYNSKI; VIEIRA, 2013). Diante disso, Colakoglu (2011) destaca que a carreira tradicional adjunta à estabilidade e ao crescimento hierárquico vem sendo substituída por carreiras relativamente imprevisíveis e desordenadas, caracterizadas pela crescente mobilidade e o crescimento horizontal ao invés de vertical.

A maioria dos alunos da ENS-SP são corretores de seguros, ou trabalham em corretoras/seguradoras, gestores, o que subentende-se que o objetivo da maioria seja uma abrangência nas várias áreas da Administração e, maior conhecimento teórico em seguros, não só profissional, mas também pessoal, visto que a cultura em seguros vem crescendo gradualmente. Por essas razões este trabalho visa investigar se o conhecimento teórico obtido está influenciando no progresso profissional dos alunos, ou seja, se houve ascensão de cargos, e se o mercado está mais aberto para esse nicho específico de graduandos. Nesse sentido, apresenta-se a seguinte pergunta de pesquisa que norteia este estudo: Qual a importância da Graduação com ênfase em Seguros e Previdência, no crescimento da carreira?

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

### **Carreira Profissional**

Ocupar posição de destaque em uma grande organização é o objetivo de muitos profissionais. Cargos de alto escalão estão atrelados a ótimos salários, benefícios e papel de liderança. Acredita-se que para ser um executivo bem-sucedido, sejam imperiosos conhecimento e experiência em diferentes áreas de negócio, como administração, recursos humanos, finanças e marketing. Nesse sentido, também entender o contexto em que a empresa está inserida é muito importante para traçar estratégias que garantam o seu desenvolvimento no curto, médio e longo prazo.

A palavra carreira originou-se do Latim do termo “carraria”, que significa caminho, estrada para carruagens (MARTINS, 2001). Com o passar do tempo, o termo foi utilizado pelos franceses para indicar uma trajetória de vida, o desenvolvimento do indivíduo e a melhoria dessa jornada (BASTOS, 1997). Para Chanlat (1995), o conceito de carreira entendido como uma trajetória da vida profissional, apareceu no decorrer do século XIX. A carreira, nos tempos atuais, significa um “ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão.

Arthur, Inkson e Pringle (1999) observam que, historicamente, as principais teorias de carreira foram desenvolvidas na época da economia industrial, na qual as empresas eram burocráticas, com níveis hierárquicos rígidos, em economias relativamente estáveis. Guns, Evans e Jalland (2000) relatam que o período pós Segunda Guerra apresentou um crescimento econômico para o lado ocidental, e conseqüentemente o aumento de empresas que ofereciam empregos com muitas oportunidades de desenvolvimento de carreiras organizacionais.

Neste novo contexto, Arthur, Inkson e Pringle (1999) apontam a ocorrência da transição para a chamada nova economia, onde a palavra de ordem “planejamento” foi substituída pela palavra “flexibilidade”, o que acalorou novos pensamentos sobre carreira e a concepção de novas teorias relacionadas a ela.

As primeiras teorias de carreira foram elaboradas com o intento de compreender como são feitas as opções de carreira e, em alguns casos, propor mecanismos que ajudassem as pessoas a fazer melhores escolhas, conforme ressaltado por Brown (2002). Apesar de simples, esta ideia ainda prevalece no centro das teorias das escolhas profissionais, nas quais abordam que o indivíduo deve buscar o autoconhecimento, suas habilidades, interesses, valores e motivações, e também o conhecimento do ambiente no qual está inserido, buscando assim uma profissão em que haja o ajustamento entre suas características pessoais e as exigências da ocupação.

O autoconhecimento pode gerar informações determinantes ao gerenciamento de carreira, sendo este, na figura de valores, interesses, habilidades, entre outros, indispensáveis a uma execução eficaz deste processo (SANTOS 2001). Neste contexto, as referências externas podem exercer forte influência sobre as decisões individuais, incorporando informações relacionadas ao ambiente organizacional, familiar, social e ocupacional, em menor e maior grau. Este ambiente sintetizado em três esferas de influência (SANTOS, 2001): família, sociedade e cultura.

Para Santos (2001), o processo de decisão da escolha da carreira envolve muitos aspectos, e diante das mudanças progressivas do ambiente socioeconômico atual e de suas perspectivas, é estabelecido que a atitude proativa e a visão estratégica na gestão de carreira são vantagens competitivas àqueles que planejarem sua trajetória profissional. Dessa forma, Miano e Vieira (2010) destacam que as mudanças na base da sociedade industrial irão ampliar e diversificar os caminhos a serem seguidos profissionalmente, aumentando a complexidade das decisões sobre a carreira para aqueles que possuem a possibilidade efetiva de planejá-la.

A carreira profissional compreende duas dimensões: a objetiva, que são as posições ocupadas pelo indivíduo ao longo de sua vida profissional e a subjetiva, que é a interpretação que a pessoa tem dessa sua movimentação, dentro de uma perspectiva ampla do seu projeto de vida (HUGHES, 1957). Para Defilipi e Arthur (1994), o indivíduo se torna o agente de sua vida profissional ao desenvolver três áreas de competências de carreira: (1) *Know-Why*, que são os valores, identidades e interesses que dão suporte e sentido as atividades desenvolvidas; (2) *Know-how*, que são as competências relacionadas ao conhecimento, habilidades e atitudes no trabalho; e (3) *Know-Whom*, que são habilidades de *networking* ou relacionamento que o indivíduo estabelece ao longo de sua carreira.

Para Lacombe (2011), as necessidades de cada ser humano são diferentes, de acordo com a posição social, escolaridade, experiências e situações. O que hoje seria uma prioridade, amanhã poderia não ser.

Já para Bergamini e Beraldo (2007), as pessoas não fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões. Os motivos humanos variam de pessoa para pessoa, o que determina uma significativa diferença individual de comportamento, não somente em termos de metas e propósitos, como também na intensidade de comportamento, característica de cada um em buscar atingir esses objetivos.

## Gestão de Carreira

Para London e Stumph (1982 apud DUTRA, 2007, p.17), carreiras são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e episódios de transições que refletem necessidades, motivos e anseios individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto da perspectiva da organização conglomerada políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas.

Analisando o conceito de carreira proposto, pressupõe-se que a sua análise deve ocorrer sob duas perspectivas distintas, mas complementares: (i) do indivíduo planejando sua carreira e investindo em qualificação educacional e profissional; e, (ii) da organização através da gestão de pessoas como: recrutamento, seleção, colocação, treinamento, recompensas, promoções e desligamento que influencia positiva e/ou negativamente na carreira do funcionário.

Na visão tradicional a carreira é entendida como responsabilidade da organização, mas no contexto atual essa noção de carreira controlada pela organização tem mudado já que na maioria dos casos os trabalhadores estão assumindo o comando de sua ascensão profissional. (VELOSO; DUTRA; NAKATA, 2008). Numa visão mais atual, Hall (2002, p. 12) define carreira como “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associada com experiências relacionadas ao trabalho e atividades durante a vida de uma pessoa”.

O sistema de administração de carreiras tornou-se essencial logo após a segunda guerra mundial como consequência do aumento da complexidade das empresas neste período. Os estudos sobre carreira nesse período sofreram fortes influências da Escola da Administração Científica que propôs Administração de Carreiras como responsabilidade exclusiva da empresa e não do funcionário. Após a década de 1960, diante do aumento da complexidade nos processos e a expansão de mercados, as pessoas passaram a receber estímulos para refletir melhor sobre o seu modo de vida, nesse novo contexto começaram a surgir novos pensamentos e preocupações com relação à carreira (DUTRA, 1996).

Essas modificações no cenário econômico social e conseqüentemente nas relações entre empresas e funcionários, reforçaram a importância da discussão e da pesquisa acadêmica.

Vários autores buscaram pesquisar a carreira e suas diversas dimensões (CHANLAT, 1995; DEFFILLIPI; ARTHUR, 1994). Sobre essas dimensões, duas vertentes seguem direções opostas e precisam ser destacadas para melhor entendimento. A primeira refere-se à dimensão objetiva da carreira (CHANLAT, 1995) que enfoca os novos modelos e desenhos de carreira nas organizações, além das formas com que as empresas os gerenciam. Tal dimensão se caracteriza pela visão externa nos quais aspectos como a remuneração, promoções, status hierárquico, flexibilidade de emprego do indivíduo são destacados. O outro entendimento contempla a dimensão subjetiva da carreira (ARTHUR, 1994), na qual a perspectiva individual (percepções, expectativas, modo de agir) é que conduz a diferentes aspectos da carreira, considerando os aspectos causados pelas novas formas de gerenciamento dentro das empresas.

O foco desloca-se, assim, da ‘carreira externa ou planejamento de carreira pela empresa’, para a ‘carreira interna e o planejamento pessoal de carreira’ como propõe Kilimnik et al. (2006). Nesta linha de pensamento Motta (2006) relata que o achatamento hierárquico das novas estruturas organizacionais descaracteriza a carreira como a conquista de novos

cargos. O autor acrescenta à definição de carreira a perspectiva de desenvolvimento pessoal: “Independentemente das organizações, as carreiras se constroem como uma sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos que deixam transparecer um desenvolvimento e um êxito nas experiências de trabalho e de vida de uma pessoa” (MOTTA, 2006, p. 12).

O indivíduo deve pensar sua carreira como sendo o ponto de partida e a organização deve estimular e incentivar o colaborador a pensar sua carreira de maneira mais aberta, com o objetivo de desenvolver uma visão crítica sobre a relação com seu trabalho e melhorar o seu poder de apoio para o desenvolvimento da organização (DUTRA et al., 2009).

### **Fatores Favoráveis ao Crescimento na Carreira**

Antigamente a empresa se preocupava com a carreira e o funcionário aceitava na maioria dos casos as promoções e mudanças oferecidas por ela, sem na maioria das vezes considerarmos o contexto profissional e particular envolvido, o que importava era ‘fazer carreira’ na empresa.

Atualmente, a preocupação com a carreira passou a ser principalmente do funcionário, pois o crescimento profissional está profundamente ligado à atitude pessoal na busca de novos conhecimentos e desenvolvimento de habilidades de forma a permitir uma adequação contínua das práticas aos desafios profissionais. Neste histórico cabe salientar a importância do desenvolvimento de carreira na vida das pessoas.

Em um mundo globalizado, com o conseqüente aumento da competitividade no mercado de trabalho, o profissional que não buscar continuamente o desenvolvimento profissional, em pouco tempo encontrar-se-á à margem do mercado de trabalho ou se verá obrigado a sujeitar-se às tarefas meramente operacionais.

Muito se discute sobre planos de carreira nas empresas e a necessidade de se criar um ambiente de incentivo e reconhecimento por parte da empresa aos seus funcionários, mas cabem também a este a postura e atitude em relação à parcela de contribuição neste processo de crescimento. Cabe à instituição criar os meios e ao funcionário utilizá-los para atingir aos seus fins pela competência e eficiência profissional.

Ferreira e Dutra (2013) enfatizam que as discussões sobre carreira, principalmente sobre a trajetória, parecem focar entre a pessoa e a organização, ou seja, a carreira subjetiva e a carreira objetiva. Na primeira o enfoque está na pessoa e na sua capacidade de controlar as suas escolhas e decisões (autonomia). Na segunda o direcionamento está nas políticas organizacionais pertinentes a cargos, salários e modelos de gestão de pessoas e negócios.

Sendo assim, a carreira tem sua análise na visão administrativa, e como consequência, estudada como ciências do trabalho, centradas na pessoa. Neste sentido observa-se o surgimento de um novo olhar sobre a carreira, considerando a interação e as influências que a pessoa recebe e exerce no contexto no qual está inserida.

Faria (2013) menciona os fatores/características que contribuem para o crescimento na carreira, comuns a todo profissional de sucesso: 1. Ter consciência de suas fortalezas e de suas fraquezas, ou seja, desenvolver apurado autoconhecimento. A percepção que temos de nós mesmos pode ser distorcida, por isso, é necessária frieza e fazer uma autoanálise rigorosa e realmente honesta sobre nossas competências; 2. Ter dedicação extrema, incansável e eficiente. Muita gente se engana contando a dedicação apenas por horas, e não por eficiência.

O tempo investido em um projeto deve ser elevado ao máximo para obter resultados, independentemente da quantidade de horas gastas; 3. Ser criativo para transpor os obstáculos que aparecem pelo caminho. O que distingue o profissional criativo dos outros é sua atitude em relação aos problemas. O criativo direciona sua energia para a solução. Não fica paralisado, lamentando o problema; 4. Ter foco ao definir os objetivos e não o confundir com

sonhos, pois objetivos devem ser razoáveis com suas habilidades e limitações. Ao contrário dos sonhos, objetivos são tangíveis, pertencem à realidade e têm características muito claras: são específicos, são mensuráveis, são planejados, são flexíveis e têm prazo para serem atingidos; 5. Ter a capacidade de identificar oportunidades menores e não deixar as grandes chances passarem por medo de fracassar. Para saber se uma situação pode impulsionar sua carreira ou seus negócios, verifique se a situação leva você para mais perto de seu objetivo; 6. Desenvolver e manter uma rede de contatos. Se você quiser ficar bem no mundo corporativo, precisará estar rodeado de aliados. Conhecer pessoas-chave é a meta final, o alvo do *networking*; 7. Saber se posicionar. A maneira como você se apresenta e se posiciona vai comunicar se você é um vencedor ou um perdedor. Assim como um produto, um profissional precisa ter um posicionamento claro e ajustado com suas fortalezas. Quem tenta ser tudo demonstra um posicionamento confuso.

## **METODOLOGIA**

Para este estudo optou-se pela pesquisa de natureza básica, que de acordo com Gil (2010) são pesquisas destinadas unicamente à ampliação do conhecimento, sem qualquer preocupação com seus possíveis benefícios.

Quanto aos objetivos, Gil (2010, p. 27-28) destaca que as pesquisas podem ser classificadas em exploratórias, descritivas e explicativas. Para este estudo optou-se pela pesquisa descritiva que tem como objetivo a descrição das características de determinada população.

Quanto à forma de abordagem, para este estudo optou-se pela pesquisa com abordagem qualitativa, e quanto aos procedimentos técnicos este estudo se caracteriza como um estudo de caso por meio de levantamento de opinião de 19 Graduandos do 3º e 4º ano (5º ao 8º semestre) do curso de Administração com linha de formação em Seguros e Previdência. O estudo de caso, de acordo com Godoy (1995), está relacionado à obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares, e processos interativos. O contato é feito diretamente pelo pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo as perspectivas dos participantes da pesquisa.

A amostra é caracterizada como não probabilística do tipo intencional, pois se buscou propositalmente alunos que cursavam um determinado período.

O método de análise de resultados foi a Análise de Conteúdo, com interpretação qualitativa, cujo material foi desenvolvido especialmente para a pesquisa, através da coleta de dados por meio de questionário, com perguntas semiabertas para 19 (dezenove) graduandos do 5º ao 8º semestre, para atingir os objetivos. A Análise de Conteúdo, de acordo com Bardin (1977) se refere a um conjunto de técnicas da análise das comunicações que buscam, de forma sistemática entender o conteúdo das mensagens.

## **ANÁLISE DE RESULTADOS**

### **Análise Descritiva**

A Tabela 1 apresenta os dados demográficos dos graduandos do gênero masculino. Observa-se que a faixa etária se concentra entre 20 e 55 anos. O grau de escolaridade dos respondentes chama a atenção, pois quase 50% deles já possuíam uma graduação. Esse fato pode indicar a busca pela qualificação profissional na área de seguros como um fator importante para o crescimento na carreira. Adicionalmente, a atividade profissional divide-se basicamente em corretores de seguros e analistas.

Tabela 1-Dados Demográficos dos Graduandos Masculinos

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Gênero	Masculino	12
Faixa Etária	20 a 55 anos	12
Grau de Escolaridade	Superior Incompleto	7
	Superior Completo	5
Atividade Profissional Atual	Corretor de Seguros	5
	"n" Analistas	4
	Estagiário- Corretor	1
	Desempregado	1
	TI	1

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 2 apresenta os dados demográficos dos graduandos do gênero feminino. Observa-se que somente uma das respondentes possui Graduação anterior; as profissões são mais variadas que as do gênero masculino, embora se destaque a atividade securitária.

Tabela 2 - Dados Demográficos dos Graduandos Femininos

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Gênero	Feminino	7
Faixa Etária	23 a 42 anos	7
Grau de Escolaridade	Superior Incompleto	6
	Superior Completo	1
Atividade Profissional Atual	Securitária	2
	Analista de Sinistro/Vida	1
	Desempregada	1
	Estagiária- Administração	1
	Estudante	1
	Gerente Comercial	1

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 3 apresenta a análise de conteúdo (AC) referente à unidade de registro (UR) “Cargo Ocupado no Início da Graduação”. Nota-se que a unidade de conteúdo (UC) “Corretor de Seguros” e “n Analistas” possuem a mesma frequência, os demais cargos são diversificados. Comparativamente a UR “Atividade Profissional Atual”, destes 19 (dezenove) respondentes, 6 (seis) mudaram de cargo desde que começaram a Graduação, sendo 4 (quatro) para analistas e 2 (dois) estão estagiando dentro do escopo do curso.



Tabela 3 - Cargo Ocupado no Início da Graduação

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Cargo Ocupado no Início da Graduação	Corretor de Seguros	4
	"n" Analistas	4
	Assistente Comercial	1
	Auxiliar administrativo	1
	Coordenador de Produtos de Seguros	1
	Diretor Executivo- Corretora	1
	Gerente Administrativo	1
	Gerente Comercial	1
	Operador de Atendimento	1
	Preposto de Corretor	1
	Sócio Gerente	1
	Técnico- Sinistro	1
	Vistoriador de Veículos	1

Fonte: Dados da Pesquisa

Com relação aos respondentes que atuam na área de seguros, 17 dos 19 informam que trabalham nesta área. Os dois restantes informaram que estão desempregados, mas buscando trabalho na área de estudo.

Quando questionados sobre a ocorrência de mudança de emprego durante o período de graduação, 9 indicaram que mudaram de emprego, 7 não mudaram, 2 mudaram de cargo e 1 temporário. No que se refere aos comentários feitos pelos respondentes, vale ressaltar que houve três comentários indicando que a faculdade não foi tanto o diferencial e sim a indicação, visto que alguns profissionais de RH e Gestores desconhecem o curso e/ou faculdade, sendo preciso associar ao nome FUNENSEG. Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 4 apresenta a AC referente à UR “Importância da Formação para a Conquista do Novo Trabalho”. Nota-se que a UC que mais se destacou foi “Destaque na seleção”, indicando a importância do curso ministrado pela ENS- SP, corroborado pela UC “Grande importância”. Alguns respondentes acrescentaram ainda, que a formação ajudou muito para novos desafios, que abre portas para empresas de maior porte, inclusive para abertura de corretora própria.

Tabela 4 - Importância da Formação para a Conquista do Novo Trabalho

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Importância da Formação para a Conquista do Novo Trabalho	Destaque na seleção	4
	Grande importância	3
	Ajudou muito	3
	Novo desafio	3
	Abertura de portas	2
	Cia de maior porte	2
	Abertura de corretora própria	1
	Sócio corretor	1
	Fundamental	1
	Recolocação no mercado	1

Fonte: Dados da Pesquisa

No que se refere às promoções durante o período de graduação, 14 respondentes indicaram permanecer nos mesmos cargos. Entretanto, 5 deles que representa 26,31% indicaram terem sido promovidos. Esse achado pode indicar a contribuição do curso na ascensão na carreira.

A Tabela 5 apresenta a AC referente à UR “Importância do Curso Ministrado pela ENS para a Carreira”. Nota-se que a UC “Extrema importância” e, “Profissional melhor” teve a mesma frequência, indicando a relevância do curso voltado principalmente para profissionais do ramo de negócios em seguros. Alguns respondentes acrescentaram que o curso é a base de conhecimento diferenciado no mercado em uma instituição privada única no segmento, respeitada e com boa referência no mercado segurador. Foi acrescentado ainda que, por ser um curso focado, capacita os discentes em líderes/administradores, abrindo oportunidades nesse nicho de mercado. Uma minoria se posicionou contrária, apontando que o curso não é um diferencial para contratações ou até mesmo para promoções internas.

Tabela 5- Importância do Curso Ministrado pela ENS para a Carreira

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Importância do Curso Ministrado pela ENS para a Carreira	Extrema importância	5
	Profissional melhor	5
	Base e conhecimento	4
	Diferencial no mercado	3
	Instituição privada diferenciada	3
	Abre oportunidades no nicho seguro	2
	Bacharelado	2
	Capacitação	2
	Curso bom	2
	Fundamental	2
	Instituição respeitada no mercado de seguros	2
	Muito focado	2
	Não é um diferencial	2
	Essencial para os <i>Stakeholders</i> em seguros	1
	Nível alto dos professores	1
	Nota alta no ENADE	1
	Prepara líderes/administradores	1

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 6 apresenta a AC referente à UR “Percepção Sobre a Linha de Formação em Seguros e Previdência”. Nota-se que a UC que mais se destacou foi “Diferencial no/do profissional”, seguido por “Agregação de conhecimento”, indicando que a formação com ênfase em Seguros e Previdência agrega maior conhecimento através das matérias vinculadas ao curso com especialização diferenciada, agregando valor ao profissional e ampliando sua

visão de mercado. Por outro lado, foi mencionado que a carga horária referente às matérias ligadas a seguros foi pouca, prejudicando o aprofundamento das mesmas.

Tabela 6 - Percepção Sobre a Linha de Formação em Seguros e Previdência

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Percepção Sobre a Linha de Formação em Seguros e Previdência	Diferencial no/do profissional	7
	Agregação de conhecimento	6
	Matérias vinculadas	4
	Curso diferenciado	3
	Especialização	3
	Agrega valor	2
	Muito boa	2
	Ótima	2
	Visão ampliada	2
	Associação ao curso de formação de corretores	1
	Aulas de Previdência fracas/básicas	1
	Pouca carga horária	1
	Pouco foco na Administração de empresas	1
	Precisa melhorar em alguns aspectos	1
	Sem opções de outras faculdades com ênfase em seguros	1

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 7 apresenta a AC referente à UR “Formação Acadêmica para o Crescimento na Carreira”. Nota-se que as UCs que mais se destacaram foram “Alavancar carreira” e, “Conhecimento adquirido/ampliado”, indicando que esta formação acadêmica é muito importante para o crescimento profissional e pessoal; as ferramentas técnicas, o conhecimento adquirido, ampliam/melhoraram a atuação profissional diária com oportunidades de alavancar a carreira, ou seja, profissionais de valor para o mercado.

Além do *network*, tão necessário no atual mundo globalizado e a continuidade dos estudos de aperfeiçoamento. Entretanto, alguns respondentes, embora em número reduzido, apontaram que a formação não trouxe crescimento, somando menos do que o esperado, justificado por ser uma segunda formação; por falta de estímulos as discussões primordiais no mundo dos negócios, como por exemplo, a qualidade da comunicação oral, escrita, corporal, trazendo *déficits* à formação; por se tratar de requisito básico para a carreira, estágio inicial exigido pelas empresas, além da experiência. Foi mencionado também que o Curso/Instituição são indiferentes para o mercado.

Tabela 7 - Formação Acadêmica para o Crescimento na Carreira

Unidade de Registro	Unidade de Conteúdo	Frequência
Formação Acadêmica para o Crescimento na Carreira	Alavancar carreira	8
	Conhecimento adquirido/ampliado	8
	Muito importante	6
	Atuação profissional diária	3
	Estímulo para seguir com os estudos	3
	Fundamental/Essencial	3
	Crescimento pessoal	2
	Diferencial de mercado	2
	Profissional de valor	2
	<i>Network</i>	1
	Curso/Instituição indiferente para o mercado	2
	Não trouxe crescimento	2
	Pouco relevante	1
	Soma menos do que o esperado	1

Fonte: Dados da Pesquisa

## CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para este estudo foi abordado o tema a formação acadêmica facilitadora do progresso profissional em seguros. Este trabalho permitiu a compreensão da importância do tema, com 89% (oitenta e nove pontos percentuais), indicando que quase todos os discentes respondentes são atuantes na área de formação da Graduação, e que o curso é base de crescimento pessoal e profissional.

Este trabalho teve uma abordagem qualitativa com a realização de questionários com perguntas semiabertas, cujo objetivo geral foi entender a relação entre a formação acadêmica em Administração com ênfase em Seguros e Previdência e o progresso profissional. Neste sentido, este trabalho propôs sua análise na ascensão profissional de uma amostra dos alunos da ENS- SP no mercado segurador.

O objetivo geral foi alcançado. Para tal, foram apresentados os objetivos específicos, sendo que o primeiro deles foi entender os objetivos do curso de Administração com foco em Seguros e Previdência, o segundo analisar o perfil dos alunos e o terceiro entender como ocorre o desenvolvimento de carreira. Os objetivos intermediários foram alcançados no sentido de responder ao problema proposto, na percepção de alunos do 3º e 4º ano da ENS: Qual a importância da Graduação com ênfase em Seguros e Previdência, no crescimento da carreira?

Em resposta à pergunta, conforme a análise de conteúdo dos dados da pesquisa, a formação acadêmica é muito importante para o crescimento profissional e pessoal, as ferramentas técnicas, o conhecimento adquirido, ampliam/melhoram a atuação profissional diária com oportunidades de alavancar a carreira, ou seja, profissionais de valor para o mercado. Além do *network* tão necessário no atual mundo globalizado e a continuidade dos estudos de aperfeiçoamento. E que a formação com ênfase em Seguros e Previdência agrega maior conhecimento através das disciplinas vinculadas ao curso com especialização diferenciada, agregando valor ao profissional e ampliando sua visão de mercado.

A resposta ao problema em questão, o alcance dos objetivos propostos são considerados os principais pontos fortes do trabalho, onde os resultados sustentaram as premissas: a formação acadêmica será cobrada em todos os estágios do mercado frente à evolução das carreiras; é impossível se desligar da visão conceitual e portanto, a busca de conhecimento na área de seguros propicia o crescimento na carreira dos alunos da ESN-FUNENSEG.

Por fim, como limitações para este estudo apontam-se o número de respondentes e o fato de a pesquisa ter sido realizada em uma única instituição de ensino superior. Convém, entretanto, aprofundar esse conhecimento, elaborando novas pesquisas com o intuito de aumentar a amostra e corroborar ou refutar esses achados.

## REFERÊNCIAS

- ARTHUR, M. B.; INKSON, K. & PRINGLE, J. K. **The new careers: Individual action and economic change**. London: Sage, 1999.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70; 1977.
- BASTOS, A. V. A escolha e o comprometimento com a carreira. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, p. 28-39, 1997.
- BERGAMINI, C. W. & BERALDO, Deobel G. R. **Avaliação de desempenho humano na empresa**. 4. Ed. – 8. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.
- BROWN, D. Introduction to theories of career development and choice. In BROWN, D. (Ed.). **Career choice and development**. 4th ed., San Francisco: Jossey-Bass. 2002.
- CHANLAT, J. F. Quais Carreiras e para Qual Sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, p. 67-75, nov-dez., 1995.
- CHANLAT, J. F. Quais Carreiras e para Qual Sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, p. 67-75, nov-dez., 1995.
- COLAKOGLU, S. N. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. **Journal of Vocational Behavior**, v. In Press, Corrected Proof, ISSN 0001-8791, 2011.
- DEFFILLIPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The Boudaryless Career: a Competency-Based Perspective. **Journal of Organizational Behavior**, vol. 15: 307-324, 1994.
- DUTRA, J. S. et al. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 10(1), 55-70, 2009.
- DUTRA, J.S. **Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo, Atlas, 1996.
- Escola Nacional de Seguros. **Bacharel em Administração**. Disponível em: <<http://www.profissaosegura.com.br/sao-paulo>>. Acesso em: 28 abr. 2017.
- FARIA, A. Crescimento e atitude profissional- **Negócios & Empresas**. Disponível em: <<http://www.gazetanews.com/crescimento-atitude-profissional-negocios-empresas/>>. Acesso em: 28 abr. 2017.
- FERREIRA, M. A. de A. DUTRA, J. S. Trajetória de carreira: a pessoa e a carreira em uma visão contextualista. **Revista de Carreiras e Pessoas**. São Paulo. V.03 n.01 Jan/Fev/Mar/Abril 2013.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GODOY, A . S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, mai/jun, 1995.
- GUNS, H.; EVANS, M. & JALLAND, M. Career boundaries in a ‘boundaryless’ world. Em M. A. Peiperl, M. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), **Career frontiers: New conceptions of working lives**. Oxford: Oxford University Press, 2000.

- HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.
- HUGHES, Edward C. Institutional Office and the Person. In: DUBIN, R.(ed), Human Relations in Administration – the Sociology of Organizations, Englewood Cliffs, PrenticeHall, 1957.
- KILIMNIK, Z. M., et al. **Carreiras em Transformação e seus Paradoxais Reflexos nos indivíduos: Metáforas de Carreira e de Competências. Comportamento Organizacional e Gestão**, 12, 257-280, 2006.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva 2011.
- LONDON, M.; STUMPH, S. Managing careers. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982. In: DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: Uma abordagem conceitual resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- MIANO, V.; VIEIRA, F. Perspectivas de Planejamento de Carreira dos Formandos de Administração de Uma IFES- Instituição Federal de Ensino Superior Fluminense no ano de 2009. **Anais do XXIV Enampad**, Rio de Janeiro, 2010.
- MOTTA, P. R. Reflexões sobre a Customização das Carreiras Gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. da (orgs.). **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006, p. 9-19.
- SANTOS, H. T. M. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- TAMAYO, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. In: Tamayo, A. & Porto, J. (Org.). **Valores e comportamentos nas organizações**, São Paulo: Vozes.
- VELOSO, E. F. R.; SILVA, R. C. da. DUTRA, J. S. Diferentes Gerações e Percepções sobre Carreiras Inteligentes e Crescimento Profissional nas Organizações. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, jul -dez. 2012, Vol. 13, No. 2, 197-20
- VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers. In: **ENCONTRO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**, 32., 2008, Rio de Janeiro/RJ. Anais... [CD-ROM]. Rio de Janeiro/RJ: ANPAD, 2008.
- WILKOSZYNSKI, C. do C. VIEIRA, F. de O. Carreiras contemporâneas: desafios e contradições frente às mudanças do mundo do trabalho. **Revista de Gestão do Unilasalle, Canoas**, v. 2, n. 1, p. 39-58, abr. 2013.