

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS
DA CIDADE DO NATAL/RN**

ADALGISA APARECIDA MAZON

Natal, dezembro de 2002.



FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Mazon, Adalgisa Aparecida.

Empregabilidade: um estudo nas seguradoras da cidade do Natal/RN/
Adalgisa Aparecida Mazon. _Natal: FARN, 2002.

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS
DA CIDADE DO NATAL/RN

Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade Natalense para do
Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade - Monografia 2. Qualidade no trabalho - Monografia
3. Globalização - Monografia RN - Monografia I . Título

RN / FARN / BC

CDU_331.5

ADALGISA APARECIDA MAZON

RB- 14020

TD
331.5
M428e
2002



Natal, dezembro de 2002.

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS
DA CIDADE DO NATAL/RN

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS
DA CIDADE DO NATAL

Monografia apresentada e aprovada em 13 de dezembro de 2002, pela banca
examinadora composta pelos seguintes membros:

Carlos Antonio de Lima Moreira
Carlos Antonio de Lima Moreira, M.Sc.
Orientador

Monografia de estágio apresentada por Adalgisa
Aparecida Mazon, aluna do 4º ano do curso de
Administração, como requisito parcial para obtenção
do título de Bacharel em Administração.

Catania de Almeida
Catania de Almeida
Membro

Orientador: Carlos Antonio de Lima Moreira, M.Sc..

Maria Teresa Pires Costa
Maria Teresa Pires Costa
Membro Examinador

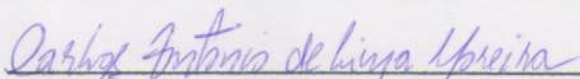
Natal, dezembro de 2002.

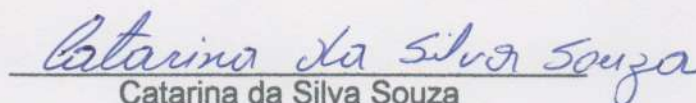
**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

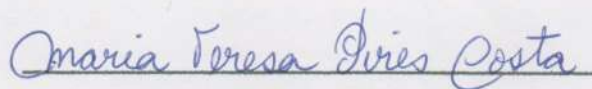
**EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS
DA CIDADE DO NATAL/RN**

ADALGISA APARECIDA MAZON

Monografia apresentada e aprovada em 13 de dezembro de 2002, pela banca
examinadora composta pelos seguintes membros:


Carlos Antonio de Lima Moreira, MSc.
Orientador


Catarina da Silva Souza
Membro Examinador


Maria Tereza Pires Costa
Membro Examinador

Natal, dezembro de 2002.

AGRADECIMENTOS

Aos colegas de trabalho, que com sua disposição e compreensão me deram

Ao meu esposo Ricardo Jorge, pela forma serena e amiga que sempre estive ao meu lado, me incentivando e ajudando a superar as barreiras encontradas, que foram tantas durante este período. E ainda, contribuindo com opiniões, observações e idéias para que muitas das dúvidas surgidas, fossem esclarecidas. E principalmente por toda paz e segurança propiciada para desenvolver de todas as atividades.

Ao Departamento de Administração, através do Orientador e Assessor

Obrigada!

Minha admiração!

Aos meus pais Osvaldo e Maria Celina, irmãos Nilópolis e Osvaldo Lula, por me

A vocês, meu carinho!

Aos meus amigos Reginaldo e Clézio, pelo apoio incondicional aos meus

Minha ternura!

A todos que, por ventura, possa ter esquecido, mas que no meu coração estão

sempre e a todos que, por ventura, possa ter esquecido, mas que no meu coração estão

AGRADECIMENTOS

Aos colegas de trabalho, que com sua disposição e compreensão me deram força e me transmitiram confiança para retomar a pesquisa para conclusão desta tarefa.

Meu reconhecimento!

Aos colegas de curso, Carolini Varela Ribeiro Dantas, Elizabeth Vânia Tinoco de Oliveira, Karla Campos Cruz, Márcia Maria de Araújo, Roberta Luciana Cunha de Carvalho e Roberval Leandro de Oliveira, pelo incentivo e apoio durante todo desenvolver do trabalho, com a participação de idéias que contribuíram para o mesmo.

Minha gratidão!

Ao Departamento de Administração, através do Orientador e Amigo Carlos Antonio Moreira, pela oportunidade de concluir este curso e acreditado em mim e ao corpo docente desta instituição.

Minha admiração!

Aos meus pais Osvaldo e Maria Celina, irmãos Nilcéia e Osvaldo Luís, por me incentivarem sempre cada vez mais me aperfeiçoar as minhas opiniões e ações.

A vocês, meu carinho!

Aos meus sogros Reginaldo e Olizete, pelo apoio incondicional aos meus atos e minhas propostas.

Minha ternura!

A todos que, por ventura, possa ter esquecido, mas que no meu coração estão registrados o apoio, o estímulo e a consideração que dedicaram.

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS

LISTA DE TABELAS

LISTA DE GRÁFICOS

1 INTRODUÇÃO	05
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	06
1.2 CARACTERIZAÇÃO DA AGF-ALLIANZ GROUP E SEU AMBIENTE	07
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA	11
1.3.1 Objetivo Geral	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
1.3.3 Justificativa	11
2 REFERENCIAL TEORICO	12
2.1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO	12
2.2 GLOBALIZAÇÃO E DESEMPREGO	14
2.3 O DESEMPREGO NO BRASIL	15
2.4 A SITUAÇÃO ATUAL DO MERCADO DE TRABALHO	15
2.4.1 Exigências do Mercado de Trabalho	15
2.5 O APARECIMENTO DA EMPREGABILIDADE	16
2.5.1 A Busca da Alta Empregabilidade	17
2.5.2 Empregabilidade num Mercado de Excessos	18
2.6 OS PILARES DA EMPREGABILIDADE	19
2.6.1 Adequação Vocacional	20
2.6.2 Competência Profissional	20
2.6.3 Idoneidade	21
2.6.4 Saúde Física e Mental	22
2.6.5 Relacionamentos	22
2.6.6 Reserva Financeira e Fontes de Alternativa	23
3 METODOLOGIA	24
3.1 TIPO DE PESQUISA	24
3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	24
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	25
3.4 PRÉ-TESTE	26
3.5 TRATAMENTO PARA ANÁLISE DOS DADOS	26
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	27
4.1 DADOS RELATIVOS AOS GERENTES	27
4.2 DADOS RELATIVOS AOS FUNCIONÁRIOS	37
5 CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	49

LISTA DE SIGLAS

AGF – Allianz Group	07
ISO 9002 – Organização Internacional de Padronização	08
CIEE – Centro de Integração Escola-Empresa	08
SINCOR (SC) – Sindicato dos Corretores de Santa Catarina	09
Tabela 4 – Renda individual	39
Tabela 5 – Estado civil	40
Tabela 6 – Grau de instrução	41
Tabela 7 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos	42

LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Número de funcionários e gerentes das seguradoras	25
--	----

LISTA DE TABELAS

Lista de Tabelas Relacionadas aos Gerentes

Tabela 2 – Sexo	27
Tabela 3 – Faixa etária	28
Tabela 4 – Renda individual	29
Tabela 5 – Estado civil	30
Tabela 6 – Grau de instrução	31
Tabela 7 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos	32
Tabela 8 – Requisitos exigidos para preenchimento de cargos nas seguradoras	33
Tabela 9 – Fatores de empregabilidade que faltam aos profissionais	34
Tabela 10 – Política da empresa para manter o seu quadro funcional	35
Tabela 11 – estratégias da empresa para manter o seu quadro funcional	36

LISTA DE GRÁFICOS

Lista de Gráficos Relacionados aos Gerentes

Gráfico 2 – Sexo	27
Gráfico 3 – Faixa etária	28
Gráfico 4 – Renda individual	29
Gráfico 5 – Estado civil	30
Gráfico 6 – Grau de instrução	31
Gráfico 7 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos	32
Gráfico 8 – Requisitos exigidos para preenchimento de cargos nas seguradoras	33
Gráfico 9 – Fatores de empregabilidade que faltam aos profissionais	34
Gráfico 10 – Política da empresa para manter o seu quadro funcional	35
Gráfico 11 – Estratégias da empresa para manter o seu quadro funcional	36

LISTA DE TABELAS

Lista de Tabelas Relacionadas aos Funcionários

Tabela 2 – Sexo	37
Tabela 3 – Faixa etária	38
Tabela 4 – Renda individual	39
Tabela 5 – Estado civil	40
Tabela 6 – Grau de instrução	41
Tabela 7 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos	42
Tabela 8 – Indicadores de empregabilidade que são importantes nas empresas de seguros	42

LISTA DE GRÁFICOS

Lista de Gráficos Relacionados aos Funcionários

Gráfico 2 – Sexo	37
Gráfico 3 – Faixa etária	38
Gráfico 4 – Renda individual	39
Gráfico 5 – Estado civil	40
Gráfico 6 – Grau de instrução	41
Gráfico 7 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos	42
Gráfico 8 – Indicadores de empregabilidade que são importantes nas empresas de seguros	44

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda o tema empregabilidade, atualmente, a empregabilidade encontra-se em destaque num mercado cada vez mais globalizado, o que significa dizer que os desafios são maiores, não apenas para as organizações, mas principalmente para os profissionais, sendo empregabilidade é ter capacidade ou habilidade para manter-se empregado ou tornar-se empregado. Em outras palavras, significa ser bom o suficiente para achar emprego a qualquer hora, em qualquer lugar.

O estudo teve por finalidade verificar se os funcionários das seguradoras na cidade do Natal possuem empregabilidade, apresentando o problema de pesquisa, bem como os objetivos e a metodologia aplicada.

As seguradoras, para adentrarem no atual processo de globalização e se manter no mercado necessitam de profissionais com um novo perfil. Perante o desenvolvimento da humanidade, as seguradoras precisam buscar novas tecnologias, novos processos, aplicar novos modelos de gestão, agilidade por parte de seus funcionários, realizar parcerias e fusões, bem como adotar novas estratégias de mercado para se tornarem competitivas.

As transformações caracterizadas pelos avanços tecnológicos, velocidade e qualidade das mudanças, representam forças que desafiam a humanidade. E, para isso, é necessário ter pessoal capacitado, treinado, motivado, para esgrimir num campo em que os adversários são competentes e agressivos. Sendo empregabilidade a capacidade do profissional manter-se não só no emprego, mas, acima de tudo, atualizado com as demandas do mercado de trabalho em contínua mutação. Isto significa dizer que essa atitude irá refletir-se em uma melhoria, no que diz respeito a empregabilidade dos funcionários no mercado de trabalho.

O estudo encontra-se estruturado da seguinte forma: contexto e colocação do problema; caracterização da seguradora; objetivos geral e específicos; justificativa; referencial teórico, sob os títulos: transformações no mundo do trabalho, globalização e desemprego, o desemprego no Brasil, a situação atual do mercado de trabalho, o aparecimento da empregabilidade e os pilares da empregabilidade; procedimentos metodológicos, em que são abordados o tipo de pesquisa, a população e amostra, as técnicas para coletas de dados, os instrumentos usados na pesquisa, pré-teste e o tratamento dos dados coletados; análise e interpretação dos resultados; conclusão e recomendações; bibliografia e anexo.

1.1 Contexto e Colocação do Problema

Nos dias de hoje, devido às transformações ocorridas na economia global, as organizações vêm passando por diversas mudanças. As mudanças no cenário econômico, político e social das últimas décadas provocaram profundas alterações entre países, economias e, principalmente, alterações nas formas de envolvimento do ser humano com o trabalho. As economias dos países cresceram e diminuíram, mitos empresariais cresceram e desapareceram, mas algumas inovações nas relações de trabalho vieram para ficar, tais como trabalho em equipe, autocontrole, novos conceitos de carreira e aprendizagem constante influenciam a formação das pessoas para o trabalho e agregam valor à sociedade. Aptidões, habilidades, inteligência, vocação, traços de personalidade e caráter foram referenciais usados para decidir a vida profissional de muitos trabalhadores.

Com a abertura do mercado nacional impulsionaram a concorrência entre as empresas seguradoras que estão buscando ampliar sua participação no mercado, através da redução dos preços, alterações nas relações de trabalho devido às novas exigências do mercado de trabalho.

Ademais, verifica-se que as empresas, em particular as seguradoras, passaram a exigir um novo perfil profissional de seus funcionários pensando em contar com profissionais polivalentes.

Hoje, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados, de outra maneira pode-se entender empregabilidade é ter capacidade ou habilidade para manter-se empregado ou tornar-se empregado. Em outras palavras, significa ser bom o suficiente para achar emprego a qualquer hora, em qualquer lugar.

Com base nisso, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa:

Até que ponto os funcionários das seguradoras na cidade do Natal possuem empregabilidade?

1.2 Caracterização da AGF – Allianz Group e seu Ambiente

A AGF – Allianz Group nasceu em 1998 como resultado da fusão de duas das mais tradicionais empresas européias – a AGF, que opera desde 1819, e a Allianz, fundada em Berlim, em 1890.

Ao mudar radicalmente o panorama do mercado segurador europeu e mundial, a associação global dos dois gigantes resultou em números significativos. São mais de US\$ 54 bilhões em prêmios emitidos, com atuação em todos os continentes e um contingente de 105 mil funcionários.

A integração entre os dois grupos internacionais fortaleceu a atuação na América Latina, com presença na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia e Venezuela. Para administrar os interesses do grupo na região, foi criada a AGF Allianz South América, vinculada a AGF Brasil Seguros, com sede em São Paulo, responsável por 67,7% das operações do conglomerado no continente.

Estimulada pelas demandas da economia globalizada, a associação entre as duas companhias européias consolida posições e abre novas perspectivas de negócio. A base para esta atuação eficiente continua sendo um conjunto de qualidades colocadas a serviço do segurado: mentalidade inovadora, elevada tecnicidade, sólidas parcerias, excelência em produtos e serviços e uma cultura que prioriza a prevenção de sinistros.

A AGF Brasil Seguros figura hoje entre as maiores companhias de seguros em operação no Brasil, tendo sua posição consolidada de acordo com o *ranking* do mercado segurador brasileiro, a empresa está posicionada em 6º lugar, no item prêmios emitidos. Seus números são expressivos: US\$ 476 milhões em prêmios emitidos, US\$ 470 milhões em ativos administrados e US\$ 160 milhões de patrimônio líquido.

No Brasil desde 1904, a AGF Brasil Seguros conta mais de 100 escritórios localizados por todo território nacional, tendo também as corretoras de seguros como suas subsidiárias de vendas. Destaca-se pelo desenvolvimento de produtos adequados especificamente às necessidades dos mais variados perfis de clientes, atendidos com exatidão através da parceria com corretores profissionais e especializados. É líder tradicional do mercado de riscos industriais (operacionais e

nomeados) e a primeira seguradora do país a conquistar a certificação ISO 9002 neste segmento. Em 1999, conquistou a liderança do setor de seguros na prestação de informações pela internet.

A entrada de corporações estrangeiras e a atuação agressiva dos grandes grupos financeiros no mercado de seguros encontraram a AGF estruturada para a extrema competitividade que se estabeleceu no país. A associação com o Grupo Allianz ampliou os recursos tecnológicos à disposição da companhia no Brasil e forneceu apoio para atuar em todos os segmentos.

Nenhuma organização empresarial pode almejar o sucesso de longo prazo sem assumir suas responsabilidades sociais. Cuidar dos interesses da comunidade, nesse sentido significa lançar as bases para que a própria empresa cresça e frutifique no futuro.

Preocupados em ajudar a quem precisa e, principalmente, em transformar a vida das pessoas por meio de acesso aos direitos da cidadania, foi criado em 1994, a Associação Beneficente e Assistencial dos Funcionários do Grupo AGF Brasil Seguros, cujo objetivo é prestar assistência, orientação e educação para crianças e adolescentes de baixa renda, atuando em Creche AGF Júnior, instalada na zona leste, da cidade de São Paulo, atende atualmente a 200 crianças de até 6 anos de idade. Oferece serviço especializado na área de educação infantil e presta orientação nas áreas de saúde e alimentação. Também atua no fortalecimento da auto-estima dos pais e do seu vínculo com os filhos, também a Escola de Alfabetização de Adultos, que dois anos após a inauguração da Creche AGF Júnior, foi criado um espaço destinado à alfabetização de adultos, em um curso aberto para toda comunidade local. Hoje atende a 100 pessoas e, através de um convênio com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), conta com dois professores. Capacitação profissional, orientação jurídica, lazer e cultura também fazem parte dos objetivos da escola, e o Projeto Vida Nova que é voltado para crianças e adolescentes, cuja idade está entre os sete e 17 anos, também moradores da comunidade atendida pela Creche AGF Júnior. Seu objetivo é despertar o potencial criativo e ampliar as possibilidades de expressão dos participantes. Todas as atividades são dirigidas por profissionais especializados.

A missão da AGF Brasil Seguros não se resume apenas a vender seguros. A companhia tem como objetivo explorar todos os meios para desenvolver sempre projetos voltados ao bem-estar da comunidade como um todo, atuando de maneira construtiva na vida dos cidadãos.

Em recente entrevista, o presidente do Sindicato dos Corretores de Santa Catarina (SINCOR), declarou que a nova realidade exige atenção dos profissionais de seguros, pois os investimentos geram empregos e melhor distribuição de renda, com isso demonstram de forma clara que o corretor de seguros brasileiro se transformou num profissional maduro e competente, interessado em sua profissão, no seu aprimoramento e no seu futuro (Simão, 2001, p.05).

Conforme pesquisa nacional elaborada pela Guia Exame (2000), pela terceira vez consecutiva, em 1999, a AGF Brasil Seguros figurou na lista das 50 melhores empresas para se trabalhar.

Essa conquista é o resultado de um modelo de gestão de recursos humanos que proporciona vantagens claras para a empresa e o funcionário. Seu princípio básico, que prevê que a empresa precisa investir na qualificação das pessoas se quiser produzir mais e melhor, tem como contrapartida o interesse dos funcionários em ampliar seus conhecimentos e lapidar suas necessidades. Quem trabalha na empresa está coberto por uma série de auxílios que deixam o funcionário seguro na hora de pensar em despesas extras. Além dos tradicionais planos de assistência médica e odontológica, quem trabalha na AGF ganha seguro de vida e auxílios para refeição, creche, casamento, natalidade, doença e até funeral. Na empresa quem tem pelo menos um ano de casa pode participar do programa de concessão de bolsa de estudo integral para cursos de graduação e pós-graduação.

Destaca-se, também, o esforço contínuo em disseminar o conceito da qualidade por toda companhia. A política de Qualidade AGF tem como objetivos: *a valorização e o crescimento dos funcionários; o bem-estar econômico da organização e a percepção da qualidade dos serviços e produtos finais pelo cliente.*

Esse conceito tem sido fundamental para que os colaboradores acompanhem e contribuam para o plano de expansão acelerada que a companhia vem aplicando desde 1998. Fortalecimento da cultura corporativa e treinamento

especializado são algumas das ferramentas utilizadas para alimentar a sinergia funcionário/empresa.

Em 1999, a área de desenvolvimento de pessoas lançou o boletim AGF NEWS, com o objetivo de divulgar a cultura e os valores para todos os funcionários da companhia. Ao mesmo tempo, foi inaugurado o projeto de encontros internacionais de funcionários a fim de ampliar a integração das unidades latino-americanas da AGF.

- a) Verificar se os seguradores estimulam seus funcionários a continuar aprendendo;
- b) Identificar os requisitos profissionais para os seguradores por ocasião da admissão de novos funcionários; e
- c) Identificar a frequência com que os funcionários das seguradoras buscam se reciclar.

1.3.3 Justificativa

A presente proposta de estudo torna-se relevante, do ponto de vista técnico, pelo fato de proporcionar conhecimentos à complementação da formação acadêmica e ao desenvolvimento profissional de pesquisadores. Por outro lado, do ponto de vista prático, permitirá a aplicação dos conhecimentos técnicos adquiridos em sala de aula.

Adicionalmente, em relação à empresa, o estudo torna-se uma fonte de dados para a organização abordando aspectos relacionados à qualificação dos seus profissionais.

1.3 Objetivos da Pesquisa

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar se os funcionários das seguradoras na cidade do Natal possuem empregabilidade.

1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Verificar se as seguradoras estimulam seus funcionários a continuar aprendendo;
- b) Identificar os requisitos preestabelecidos pelas seguradoras por ocasião da admissão de novos funcionários; e
- c) Identificar a freqüência com que os funcionários das seguradoras buscam se reciclar;

1.3.3 Justificativa

A presente proposta de estudo torna-se relevante, do ponto de vista teórico, pelo fato de proporcionar conhecimentos à complementação da formação acadêmica e ao desenvolvimento profissional da pesquisadora. Por outro lado, do ponto de vista prático, permitirá a aplicação dos conhecimentos técnicos, adquiridos em sala de aula.

Ademais, em relação à empresa, o estudo tornar-se-á uma fonte de dados com bases científicas para a organização abordando aspectos relacionados à qualificação dos atuais profissionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Transformações no Mundo do Trabalho

Em relação às mudanças que vêm ocorrendo nas organizações, os empregados destacam que grande parte da sua energia destina-se a planejar e a administrar essas mudanças muito mais do que a produzir produtos e serviços.

Nesse sentido vale ressaltar a posição de (DRUCKER, apud BRIDGES, 1995) ao afirmar que a rápida mudança baseada no conhecimento impõe que toda organização precisa incorporar a gestão da mudança em sua própria estrutura. A dificuldade, segundo Bridges, é que o emprego se mostra como sendo parte do problema e não parte da solução.

O mundo do trabalho está vivenciando a busca da rapidez, rapidez no desenvolvimento de produtos, na produção, no processamento de informações, entre outros. Ainda de acordo com Bridges (1995, p. 31), "as empresas estão buscando a implementação mais rápida de todas as mudanças necessárias para se manter por dentro das mudanças no mercado. Está ocorrendo uma permutação para um estilo dinâmico e sem embaraços de se fazer negócios". Em consequência disso, os empregos estão desaparecendo.

O desaparecimento do emprego é cada vez mais uma mudança que já aconteceu. Bem como, é uma mudança que pode ser explorada por pessoas e organizações que saibam como fazê-la. Os profissionais têm que estar voltados a inovação, inovações na forma de envolver trabalhadores, tais como trabalho em equipe, autocontrole, remuneração variada, novos conceitos de carreira, profissionais dotados de múltiplas habilidades, e aprendizagem constante que precisam lidar com essa mudança, pois os profissionais e instituições que se negarem a uma dessas mudanças no ambiente sócio-econômico, tornar-se-ão obsoletos, tais informações estão com pensamentos de Bridges.

Simão (2001, p.07) afirmou que:

"Hoje, mais do que nunca, o corretor deve se manter atualizado para atender um cliente cada vez mais bem informado, graças a canais como a internet. Ao se preparar para esclarecer suas dúvidas e garantir sua satisfação, o corretor estará consolidando sua posição no mercado".

Com todas essas mudanças, uma gerência, com funcionários e administradores comprometidos com o sucesso da empresa, passa a ser o alvo principal e fundamental de qualquer organização.

Com o mundo sofrendo mudanças velozes e freqüentes, é inevitável a interferência no meio empresarial. Diante disso, as empresas para disputar o mercado de trabalho precisam compreender essas mudanças, os novos conceitos e tecnologias, e, ainda buscar continuamente a qualidade de seus produtos e serviços.

Por sua vez, Néri (1999, p. 96) afirma que, "o fato é que as organizações estão passando por mudanças nem sempre iniciadas dentro da sua própria estrutura, mas forçada pela necessidade de competir e sobreviver num mercado dinâmico e globalizado".

O principal diferencial da competitividade entre as seguradoras é a competência e o comprometimento dos recursos humanos, ocasionando a crescente valorização do ser humano, o redirecionamento do sistema de gestão e da organização do trabalho.

As mudanças nas relações de trabalho estão provocando até mesmas dificuldades de compreensão e avaliação do que está acontecendo. A forma como os governos mensuram a quantidade de pessoas que fazem parte do chamado mercado de trabalho também está passando por mudanças.

Frente às mudanças nas relações de trabalho, a empresa vem objetivando mudanças no comportamento de seus funcionários, exigindo deles maior capacidade de aprender, de adquirir novos conhecimentos, habilidades, atitudes que se adapte às mudanças. Percebe-se, portanto, a exigência de um novo perfil de profissionais e a necessidade de uma nova postura empresarial com relação ao elemento humano.

De acordo com Néri (1999, p.99), "para entender melhor as mudanças correntes nas relações de trabalho, é necessário visualizar algumas importantes mudanças nas relações de mercado, mais conhecidas sob o rótulo de globalização".

Segundo Franco (2002, p.37), "o grande diferencial profissional é o talento, conquistado com dedicação e movido pelo prazer pessoal".

2.2 Globalização e Desemprego

O aumento da concorrência internacional gerado pela Globalização obriga as empresas a cortarem custos diminuindo os preços. Como os países mais ricos possuem altos salários, as empresas procuram instalar suas fábricas em locais que possuem mão-de-obra barata. Com isso há uma transferência de emprego dos países mais ricos para os mais pobres.

O desemprego estrutural é uma tendência em que são cortados vários postos de trabalho e uma das principais causas é a automação de várias rotinas de trabalho, substituindo a mão-de-obra do homem. As fábricas estão substituindo operários por robôs, os bancos estão substituindo funcionários por caixas eletrônicos, os escritórios informatizados já possuem sistemas que executam tarefas repetitivas e demorados, eliminando alguns funcionários.

Em contrapartida, existe também a criação de novos pontos de trabalho, gerando novas oportunidades de empregos. Mas esses novos empregos exigem profissionais com boa formação e com isso o desemprego continua nas camadas mais baixas.

O desemprego estrutural, causado pela globalização, é semelhante em seus efeitos ao desemprego tecnológico, (...) ele não aumenta o número total de pessoas sem trabalho, mas contribui para deteriorar o mercado de trabalho para quem precisa vender sua capacidade de produzir (Singer, 1999, p.23).

Há um sentimento de exclusão, de mal-estar em vastos segmentos das sociedades ricas integradas na economia global, alimentando a violência e, em alguns casos, atitudes de xenofobia (Fernando Henrique Cardoso, na Índia, Folha de São Paulo, 28.1.96).

Por outro lado vemos a globalização funcionando no Mercosul e outros blocos econômicos. As empresas globais lançam produtos globais para conquistar mercados e ampliar os seus domínios.

"A empresa diante da economia globalizada poderá ser uma dádiva ou um tremendo problema" (Néri, 1999, p.60).

2.3 O Desemprego no Brasil

O Brasil está passando pela mais radical das transformações dos últimos 60 anos. Está exigindo uma cultura de isolamento e criando, em seu lugar, uma cultura de integração com a comunidade internacional, de produtividade e qualidade da força de trabalho.

O desemprego transborda no Brasil e no mundo para a crise da empregabilidade. Resumidamente, é a falta de qualificação profissional dentro de um mercado de trabalho em ebulição. Não raro, há vagas oferecidas que não estão sendo preenchidas por causa do analfabetismo profissional dos pretendentes (...) (Beting, 2002).

As profissões (e as qualificações) estas não mudam. Quem não mudar junto com elas perde o bonde do emprego que passa. Isso vale para o chão da fábrica ou para o comando da empresa.

Só que agora, o país está passando por uma mudança na sua estrutura e está abandonando esse antigo modelo e adotando um modelo de economia aberta, tendo importações e menos proteção.

2.4 A Situação Atual do Mercado de Trabalho

2.4.1 Exigências do Mercado de Trabalho

E preciso estar sincronizado com as exigências do mercado, não necessariamente nos padrões tradicionais de emprego. Aumentar a empregabilidade pode inclusive lançar-se no como prestador de serviços, tendo como vínculo com a empresa apenas um projeto em andamento.

A leitura constante de revistas de negócios, livros especializados, jornais diários, passam a fazer parte das exigências de um profissional empregado ou empregável.

Segundo Attina, em entrevista a Revista do Corretor (2001, p.20), "o profissional precisa estar integrado e tecnicamente capacitado. Formação e treinamento profissional periódico contribuem para destacar os diferenciais de atendimento ao cliente".

2.5 O Aparecimento da Empregabilidade

A partir dessas necessidades é que surgiu o conceito de empregabilidade, do termo inglês "employability": a condição de dar emprego a que se sabe. Esse termo surgiu como sinal de alerta, para o profissional em geral. "Sendo a empregabilidade a capacidade do profissional de obter trabalho e remuneração a partir de suas habilidades e seus conhecimentos, sem necessariamente manter um vínculo empregatício" (Minarelli, 1995, p.37).

Essa questão da empregabilidade vem sendo enfocada através de estudos relevantes na área das relações de trabalho, como nos mostra os autores: Adissi (1997); Minarelli (1995); Case, Case & Franciatto (1997); Parente (1997), entre outros que estudaram este tema.

"A empregabilidade é a capacidade do profissional manter-se não só no emprego, mas, acima de tudo, atualizado com as demandas do mercado de trabalho em contínua mutação" (Adissi, 1997, p.127).

Segundo Minarelli (1995, p.39), "a empregabilidade é a capacidade de prestar serviço e de obter trabalho, para tanto é exigido do profissional conhecimento técnico, gerencial, intelectual, humano e social".

De acordo com Case, Case & Franciatto (1997, p. X), "a empregabilidade é a capacidade de expandir as alternativas de obter trabalho e remuneração sem a preocupação de trabalhar com vínculos empregatícios".

Já Parente (2002), "considera como empregabilidade a capacidade de gerar trabalho. É a pessoa que deve mostrar à empresa ou ao mercado de trabalho a sua capacidade profissional, que são seus conhecimentos que farão de você uma pessoa empregável em qualquer época".

Constata-se assim que, os autores se complementam, não apresentam nenhuma contradição entre si, enfocando o conceito basicamente no mesmo sentido.

Dentro do contexto da empregabilidade, a capacidade de ter emprego passa a ter mais importância do que o emprego propriamente dito. A estabilidade no emprego deu lugar à estabilidade na empregabilidade. Onde o profissional aprimora

seus conhecimentos e investe em suas qualificações com recursos para conseguir se manter e evoluir dentro do mercado de trabalho.

O mercado de trabalho está bastante exigente. Para um profissional ser empregável hoje é preciso que se comprometa com o negócio da empresa e preocupe-se com a concorrência, tenha capacidade de planejar e executar projetos complexos, capacidade de adquirir novos conhecimentos, habilidades, ser capaz de identificar problemas e encontrar soluções, ser empreendedor de sua própria carreira, estar familiarizado com as novas tecnologias, enfim adaptar-se o quanto antes às mudanças. Pois aqueles que resistirem às transformações da modernidade tornar-se-ão obsoletos no processo social.

Diante de todas essas transformações, o profissional que busca um emprego hoje se tornou mais exigente na hora de dar preferência a uma empresa. Esta terá que lhe oferecer a melhor proposta salarial, bem como, as possibilidades de adquirir mais e mais conhecimentos.

Quanto maior o avanço tecnológico, mais se reconhece o valor do capital humano, ou seja, o capital intelectual, a valorização do talento pessoal. O funcionário se torna uma peça-chave dentro da empresa. Pois é o funcionário competente que irá produzir produtos competitivos.

2.5.1 A Busca da Alta Empregabilidade

Para Minarelli (1995, p.53), "o profissional precisa adotar uma forma de aprendizagem generalista e não parar de aprender".

Alguns indicadores que são fundamentais para compor um profissional com alta taxa de empregabilidade são a criatividade, liderança, outros idiomas, cultura global, inteligência emocional, adaptabilidade às mudanças, dinamismo, flexibilidade, formação acadêmica, habilidades para trabalhar em equipe, relacionamento interpessoal, visão global, entre outros.

Assim como estes desafios são colocados as empresas, também as pessoas vêm como fundamental e crítico, para a sua manutenção no mercado de trabalho, uma constante readaptação do seu capital à ordem instaurada.

Quando referimos a empregabilidade, devemos centrar-nos no elemento de transformabilidade de competências, uma vez que são os processos de progressivo desenvolvimento individual de competências, no médio / longo prazo, ser a garantia de empregabilidade de um profissional.

Para Néri (1999, p. 78) "empregabilidade deverá significar, para os diversos grupos sócios-profissionais da sociedade, a manutenção das suas possibilidades de emprego, não apenas hoje nem amanhã, aliás, sempre".

Os profissionais necessitam ainda se manter atualizados através de leituras de revistas de negócios, jornais diários, viagens e principalmente o uso da internet como veículo de comunicação global. O domínio da informática é essencial. São alguns dos fatores imprescindíveis de modernidade para a sobrevivência.

É importante ressaltar que estes profissionais empregáveis com certeza serão mais exigentes, vão querer espaço e crescimento nas empresas onde tiverem alocado. Estas transformações geram nos indivíduos a necessidade de uma constante reação às exigências do mercado. Julgo ser esta uma das principais competências necessárias para o profissional de hoje; sua capacidade de readaptação contínua.

O mercado de trabalho vive um momento em que há excesso de pessoas e escassez de talentos. Procuram-se pessoas com educação e capacitação para exercer funções cada vez mais complexas e que requerem habilidades intelectuais, comportamentais e emocionais. São essas pessoas que têm chance de se empregar nas melhores empresas.

2.5.2 Empregabilidade num Mercado de Excessos

A economia brasileira está entrando numa nova era. Após o modelo de industrialização protegida, o país percorre agora o caminho da abertura comercial e da globalização no contexto da estabilidade gerada pelo Plano Real. Estas mudanças estão trazendo substanciais impactos sobre o funcionamento da economia e do mercado de trabalho.

A globalização e a informação, que chega até nós com extensa multiplicidade e rapidez, mudam a fronteira dos negócios reduzindo as distâncias

culturais e geográficas e permitindo que as empresas ampliem substancialmente seus mercados bem como suas fontes de fornecimento.

De acordo com Néri (1999, p.81) “estamos passando de uma economia de substâncias para uma economia de acontecimentos”.

A competitividade requerida para a sustentabilidade no novo cenário econômico vem impondo às organizações a redefinição de suas estruturas e relações sociais, provocando significativo reordenamento e diminuição de postos de trabalho convencionais.

Muda o perfil do empresário, do empregado, do estudante e da sociedade como um todo, requerendo novas competências e habilidades – empresariabilidade e empregabilidade – para lidar com todo o conjunto de discontinuidades tecnológicas e organizacionais em curso. Muda também a velocidade das mudanças, exigindo não apenas uma adaptação à abertura, mas uma adequação às alterações de um mercado aberto num mundo em constantes e velozes transformações.

“Acreditamos na capacidade do empresariado brasileiro, mas pensamos para competir num mercado de excessos, seja de produtos, de serviços e até de empresários e empregados, a ativação profissional ganha contornos de significativa importância” (Minarelli, 1995, p.12).

2.6 Os Pilares da Empregabilidade

Adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos.

Estes são os seis pilares que sustentam a empregabilidade. Funcionam em conjunto, são as bases.

A união de todos eles dá segurança ao profissional, confere empregabilidade, isto é, a capacidade de gerar trabalho, de trabalhar e de ganhar. Esses pilares precisam estar coesos e articulados. De nada adianta ter adequação profissional, competência ou estar atualizado em sua profissão se você não for idôneo, se não possuir relacionamentos, se sua saúde estiver fraca ou se não dispuser de reservas financeiras.

De nada adianta dispor de recursos se você não for idôneo, ou se for competente e idôneo, porém desconhecido.

Por isso você tem que manter fortes e equilibrados todos os pilares.

2.6.1 Adequação Vocacional

Para ter motivação e prazer no trabalho, é preciso estar na profissão certa. Exercer uma atividade que corresponda à sua vocação.

"Feliz é o profissional que encontrou a ocupação que corresponde às suas aptidões, seus interesses e suas possibilidades" (Minarelli, 1995, p.50).

Muitos profissionais, pelos mais variados motivos, estão às voltas com atividades que não correspondem a sua vocação. Isso requer uma auto-análise, uma reflexão, ou até mesmo uma consulta a serviços especializados em orientação profissional e vocacional.

A proximidade entre o trabalho desempenhado e a vocação é fundamental para que a pessoa tome iniciativa.

Esse primeiro pilar fortalece a empregabilidade na medida em que a ocupação corresponde a aptidões, facilidades, gostos e interesses do profissional.

O ideal seria que todas as pessoas exercessem uma atividade profissional na qual o sentimento fosse de plena satisfação e, a partir dessa satisfação interna, determinar o ritmo do seu desenvolvimento pessoal.

2.6.2 Competência Profissional

Capacitação pessoal, ou seja, uma série de capacidades ou habilidades usadas na apreciação e resolução de questões prementes e que proporcionem resultados satisfatórios. Com ela você compete no mercado. Compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência.

É desenvolvida pela formação escolar, pelos treinamentos recebidos e pela vivência cotidiana.

Um mundo que exige atualização constante e rápida para atender às necessidades do mercado.

De acordo com Minarelli (1995, p.53) "quem descuida da sua qualificação e atualização perde a atratividade, não desperta atenção. Torna-se um profissional de segunda, terceira,..."

O profissional, empregado ou não, tem de ir atrás de informação. Comprar livros e revistas especializadas nas áreas de seu interesse, freqüentar cursos, palestras, seminários, exposições.

Precisa ter a humildade de aprender com as pessoas à sua volta, mesmo com aquelas que não pertencem ao seu ambiente profissional. Aprender constantemente, essa educação permanente é absolutamente necessária.

2.6.3 Idoneidade

Este pilar proporciona segurança e garante empregabilidade é a sua idoneidade.

Ser idôneo e ético é ter um patrimônio, ética tem a ver com obrigação moral, responsabilidade e justiça social. Individualmente a ética tem tríplice interesse: o interesse por si próprio, o interesse pelos outros, o interesse pela instituição. Valores como honestidade, respeito ao próximo, respeito ao limite entre o direito e o dever de cada um, representam o resgate de uma dignidade que a modernidade mascarou (Minarelli, 1995, p. 60).

O profissional idôneo correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro de princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança das pessoas.

Alguém só é contratado se for idôneo; só será recomendado se for honesto; só será apresentado, elogiado ou convidado se for correto, confiável. É uma questão que não existe meio termo.

Os valores básicos, como a honestidade, o respeito ao próximo, o respeito ao limite entre o direito e o dever de cada um, estão ressurgindo e se encontram num processo de reavaliação acelerado.

O profissional que é competente, que tem ocupação adequada à sua vocação, sempre encontra trabalho, sempre encontra quem o apresente, dê boas referências e faça recomendações.

2.6.4 Saúde Física e Mental

Muitas vezes as pessoas se entregam de tal forma ao trabalho que esquecem que têm um compromisso com a vida. O ser humano equilibrado pode explorar com mais propriedades os seus potenciais. Isso significa boa alimentação, prática de exercícios, trabalho com critério, descanso com sensatez, lazer, diversão.

Cuidar da saúde é buscar continuamente o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, entre a obrigação e a diversão, entre o papel profissional e os demais papéis que desempenhamos na vida.

Aquele que quer administrar a sua empregabilidade, sua carreira, que quer o melhor para a sua vida, deve lutar para obter o equilíbrio.

O cuidado com a saúde evita um desgaste exagerado, que obriga a uma reposição maior de energia.

De acordo com Néri (1999, p. 63) "uma pessoa saudável relaciona-se com outras pessoas de forma igualmente saudável, transmite uma imagem melhor, interage de maneira favorável, pois desperta a confiança de seu interlocutor, passando-lhe uma imagem de energia".

2.6.5 Relacionamentos

Não basta ter talento, reunir todas as condições para brilhar, se você é um ilustre desconhecido o seu trabalho não é conhecido por ninguém. Uma rede de contatos pessoais é a mais eficiente forma de buscar negócios ou colocações no mercado (Néri, 1999, p. 69).

O relacionamento pode parecer uma coisa fantástica, mas nós o tecemos a vida inteira, aos poucos. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos, cultiva-os, mostra-se solidária, atenciosa e prestativa.

Todo relacionamento é construído na vida em sociedade, na vida comunitária, na vida em família. Todo mundo tem a necessidade de ser lembrado, contactado.

Em termos profissionais, é importante que as pessoas que nós conhecemos saibam onde estamos, o que fazemos, que acompanhem nossa evolução profissional, conheçam nossas realizações. Um profissional disponível, um prestador de serviços, precisa se expor, falar de seu trabalho.

Você mantém seus relacionamentos se continua sendo considerado um profissional idôneo, se têm uma aparência saudável, se atua na área que gosta, se está atualizado com o mercado de trabalho.

2.6.6 Reserva Financeira e Fontes Alternativas

Para a atualização profissional, para cuidar da saúde, encontrar tempo e espaço para fazer exercícios ou para promover lazer, tirar férias, viajar, é necessário dinheiro. Logo, o profissional precisa ter uma reserva, seja para as emergências que podem ocorrer no dia-dia, seja para o período pós-demissão. As reservas são uma conveniência, uma defesa, mais um pilar que garante a empregabilidade.

Dessa forma, o profissional tem de pensar nisso assim que entrar numa empresa. Precisa fazer uma reserva que o sustente diante de qualquer contratempo.

Portanto, o profissional deve correr paralelamente, precisa saber planejar, agir, ir a busca de fontes alternativas de receita.

O empregado, o consultor, o empresário, enfim, todo profissional deve procurar uma fonte alternativa de renda, que pode ser um segundo emprego, a realização de trabalhos esporádicos, um investimento produtivo, seja o que for. Esta reserva é mais um dos pilares que garantirão sua empregabilidade.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de Pesquisa

O tipo de pesquisa utilizado nas seguradoras, consistiu em um estudo exploratório-descritivo.

Conforme Gil (1996, p.45), "estudo exploratório é o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições (...). Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: a) levantamento bibliográfico; b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e c) análise de exemplos que estimulem a compreensão".

Do ponto de vista de Santos (2001, p.26), "estudo descritivo é o levantamento das características conhecidas, componentes do fato/fenômeno/problema. É feita na forma de levantamento ou observações sistemáticas do fato/fenômeno/problema escolhido".

Gil (1996, p.46) afirma que o "estudo descritivo tem como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis (...) suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática".

3.2 População e Amostra

Para Oliveira (1997, p.60), "população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum".

Mediante as necessidades deste trabalho foi estabelecida como população de pesquisa os funcionários e gerentes das 8 seguradoras existentes na cidade do Natal, descritas no quadro abaixo:

QUADRO 01

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS E GERENTES DAS SEGURADORAS

EMPRESA	Nº FUNCIONÁRIOS	Nº GERENTES
Executivos	01	01
Excelsior	05	01
Unibanco	05	01
Sul América	07	01
Vera Cruz	08	01
AGF	10	01
Bradesco	10	01
Porto Seguro	10	01
TOTAL	56	08

Fonte: Pesquisa Direta em junho/2002 junto às seguradoras.

Por sua vez, Oliveira (1997, p.160) afirma que “amostra é uma porção ou parcela convenientemente selecionada da população”.

A amostra da presente proposta de pesquisa foi equivalente ao universo, sendo assim entrevistados os 56 funcionários e 08 gerentes.

3.3 Instrumentos de Coleta de Dados

“Coletar dados é juntar as informações necessárias ao desenvolvimento dos raciocínios previstos nos objetivos” (Santos, 2001, p.74).

Por sua vez, Gil (1996, p. 90) afirma que o “formulário semi-estruturado é a técnica de coleta de dados em que o pesquisador formula questões previamente elaboradas e anota as respostas”.

O procedimento utilizado na coleta de dados desta pesquisa foi o da utilização de um instrumento de coleta de dados do tipo formulário semi-estruturado, pré-testado contendo 02 perguntas abertas e 09 perguntas fechadas para os gerentes, e 01 perguntas abertas e 17 perguntas fechadas para os funcionários.

O preenchimento dos questionários será realizado pela própria pesquisadora junto aos gerentes das seguradoras e funcionários.

3.4 Pré-Teste

No presente estudo realizou-se um Pré-Teste junto a dez (10) funcionários. Desta forma foi possível fazer os devidos ajustes no instrumento de coleta de dados.

De acordo com Lakatos (1999, p. 34) "consiste em testar os instrumentos da pesquisa sobre uma pequena parte da população do" universo "ou da amostra, antes de ser aplicado definitivamente, a fim de evitar que a pesquisa chegue a um resultado falso".

3.5 Tratamento para Análise dos Dados

Após a organização dos dados em tabelas e apresentação em gráficos, os mesmos serão tratados utilizando-se de técnicas de estatísticas descritiva como médias e percentagens.

Segundo Vergara (1998, p. 57):

Tratamento dos dados refere-se àquela seção na qual explicita para o leitor como se pretende tratar os dados a coletar, justificando pó que tal tratamento é adequado aos propósitos do projeto. Objetivos são alcançados com a coleta, o tratamento e, posteriormente, com a interpretação dos dados; portanto, não se deve esquecer de fazer a correlação entre objetivos e formas de atingi-los.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e interpretação dos dados realizaram-se em dois momentos: num primeiro momento, considerou-se os dados colhidos junto aos gerentes; num segundo momento, tomou-se como base os dados provenientes dos funcionários.

4.1 Dados Relativos aos Gerentes

Observa-se a Tabela 02, 75% dos informantes gerentes são do sexo masculino, enquanto 25% são do sexo feminino. Uma outra forma de visualizar os dados dispostos na Tabela 02, é apresentada no Gráfico 02.

Tabela 02 – Sexo

Sexo	Quantidade	Percentual
Masculino	6	75
Feminino	2	25
total	8	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



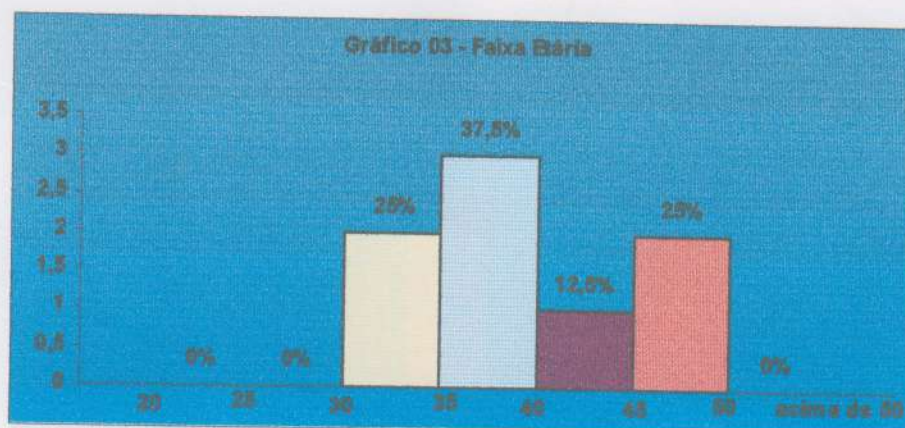
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Observa-se na Tabela 03, que 37,5% (3) dos gerentes possuem idade entre 35 a 40 anos. Em segundo lugar 25% (2) dos informantes indicam possuir idade entre 30 e 35 anos, assim como 25% (2) dos gerentes afirmam possuir idade de 45 a 50 anos. Pode-se observar no Gráfico 03.

TABELA 03 – Faixa Etária

Idade	Quantidade	Percentual
20 a 25	0	0
25 a 30	0	0
30 a 35	2	25
35 a 40	3	37,5
40 a 45	1	12,5
45 a 50	2	25
acima de 50	0	0
Total	8	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

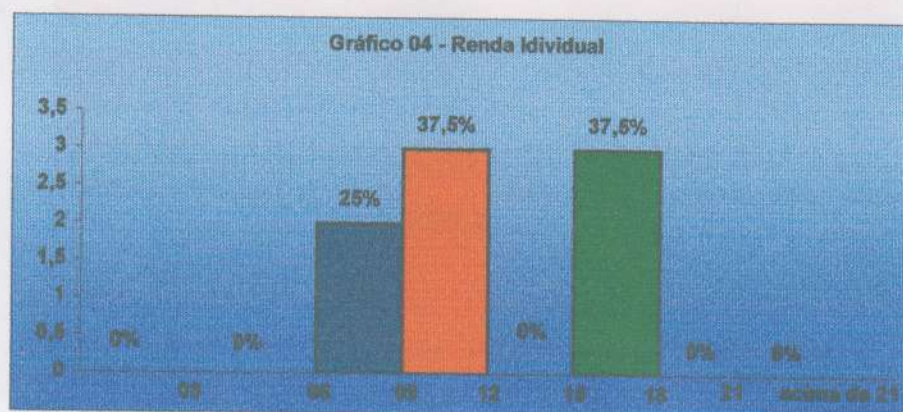
Em relação à renda individual, observa-se na Tabela 04 que os valores que mais se destaca com 37,5% (3) com valor de 09 a 12 salários mínimos, assim como 37,5% (3) dos gerentes afirmam ganhar 15 a 18 salários mínimos. Os dados presentes na Tabela 04, podem ser visualizados também no Gráfico 04.

TABELA 04 – Estado Civil

Tabela 04 – Renda Individual

Renda	Quantidade	Percentual
00 a 03	0	0
03 a 06	0	0
06 a 09	2	25
09 a 12	3	37,5
12 a 15	0	0
15 a 18	3	37,5
18 a 21	0	0
acima de 21	0	0
Total	8	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



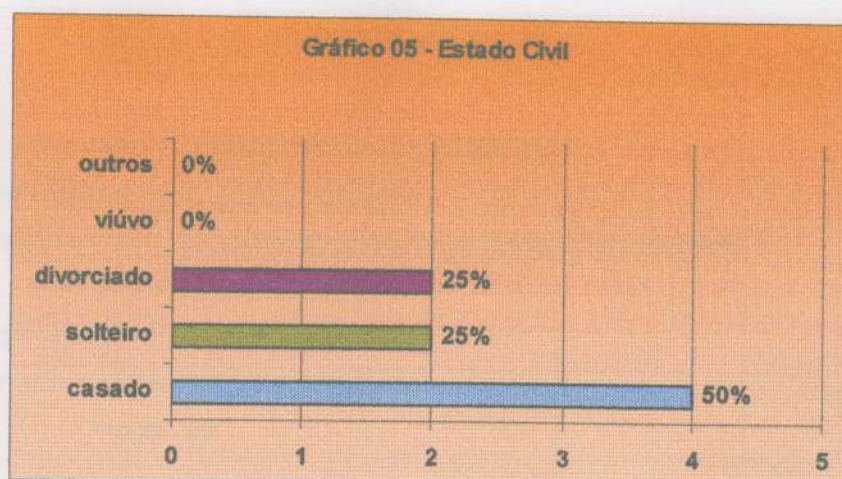
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Analisando-se a Tabela 05, observa-se que 50% dos entrevistados são casados. Uma outra forma de visualização dos dados presentes na Tabela, abaixo, diz respeito ao Gráfico 05.

TABELA 05 – Estado Civil

Estado civil	Quantidade	Percentual
casado	4	50
solteiro	2	25
divorciado	2	25
viúvo	0	0
outros	0	0
Total	8	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



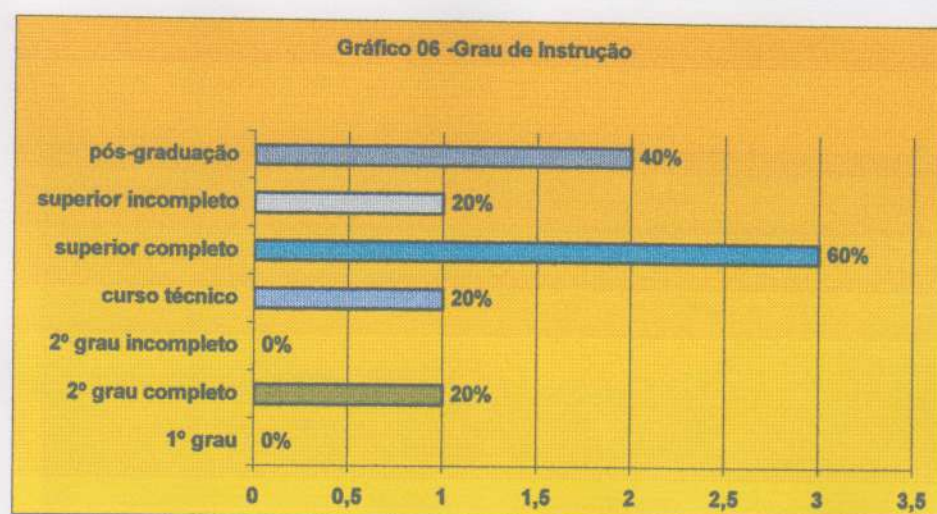
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Com relação ao grau de instrução dos gerentes, verifica-se na Tabela 06, que 37,5% possuem formação superior. Os dados presentes na Tabela 06, podem ser visualizados também no Gráfico 06.

TABELA 06 – Grau de Instrução

Grau de instrução	Quantidade	Percentual
1º grau	0	0
2º grau completo	1	12,5
2º grau incompleto	0	0
curso técnico	1	12,5
superior completo	3	37,5
superior incompleto	1	12,5
pós-graduação	2	25
Total	8	62,5

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 à 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Observa-se a análise da informação apresentada no Gráfico 06 de extrema importância, pois hoje no mundo do emprego o nível de escolaridade é uma das garantias de uma carreira bem sucedida.

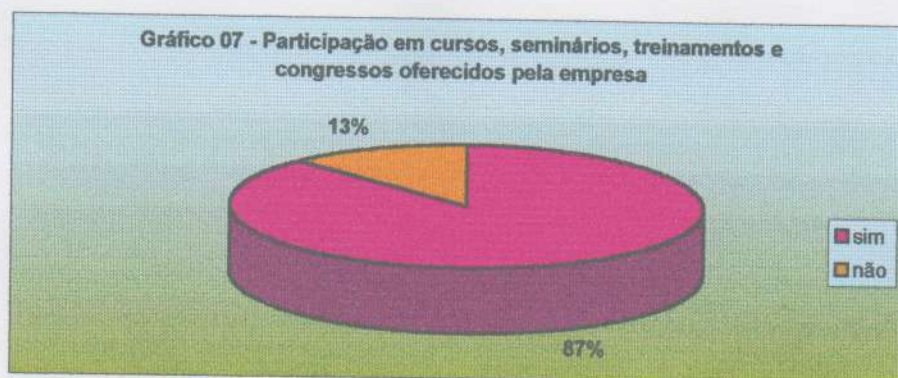
Do ponto de vista de vários autores, a formação acadêmica, bem como, a continuidade do processo de extensão universitária, é imprescindível para qualquer cargo.

Conforme a Tabela 07, percebe-se que a participação dos gerentes em cursos, seminários, demonstra a preocupação das empresas em acompanhar as exigências do mercado, promovendo a atualização de seus funcionários para que estes se tornem cada vez mais competitivos. Os dados presentes na Tabela 07, podem ser visualizados também no Gráfico 07.

TABELA 07 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos oferecidos pela empresa

Frequência	Quantidade	Percentual
sim	7	87,5
não	1	12,5
Total	8	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

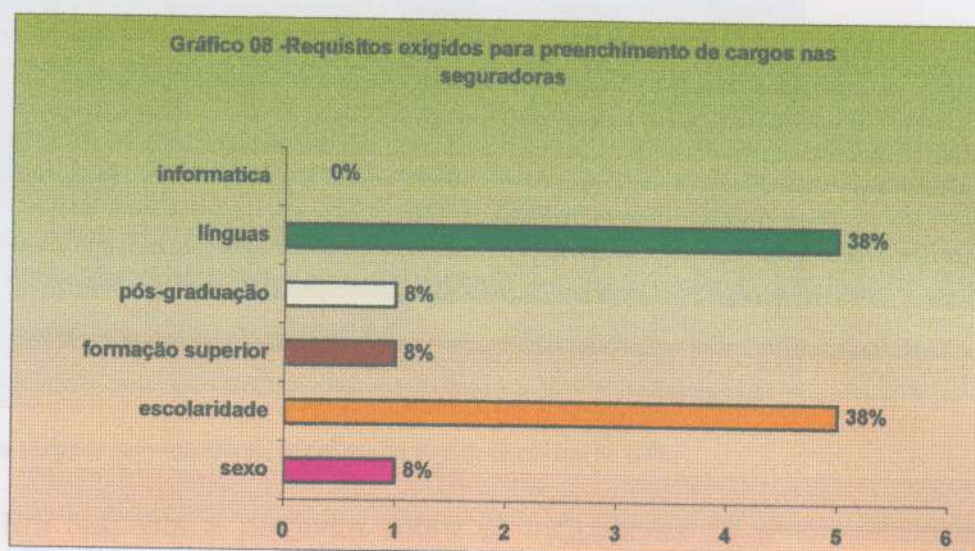
Conforme Tabela 08, percebe-se que os requisitos exigidos para os cargos das seguradoras segundo os gerentes, escolaridade com 38%, assim como 38% línguas. Uma outra forma de visualizar os dados dispostos na Tabela 08, é apresentada no Gráfico 08.

TABELA 08 – Requisitos exigidos para preenchimento de cargos nas seguradoras

TABELA 08 – Requisitos exigidos para preenchimento de cargos nas seguradoras

Requisitos	Quantidade	Percentual
sexo	1	8
escolaridade	5	38
formação superior	1	8
pós-graduação	1	8
línguas	5	38
informática	0	0
Total	13	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



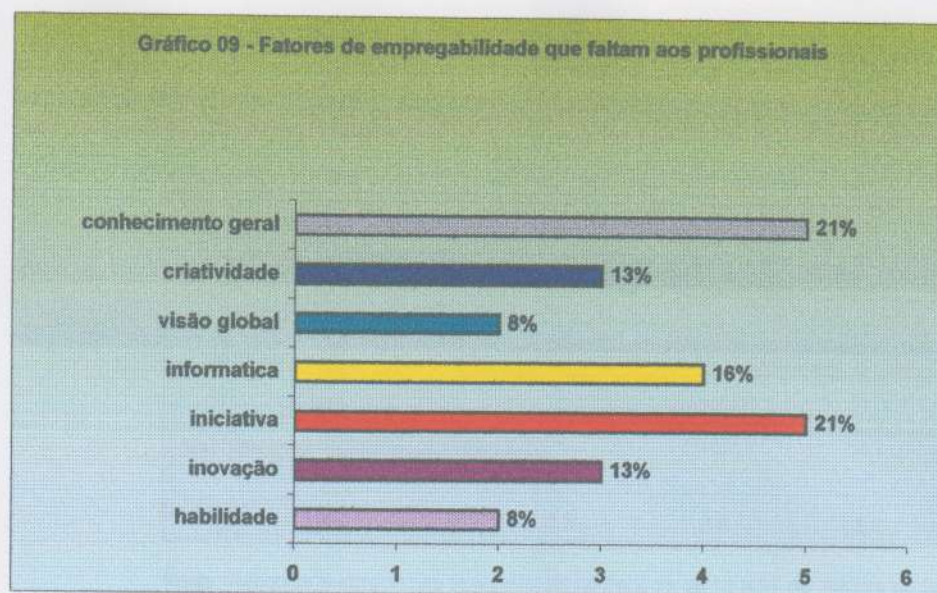
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Observa-se a Tabela 09, 21% (5) dos informantes indicam conhecimento geral sendo um requisito primordial, assim como 21% (5) dos gerentes afirmam que a iniciativa é fundamental para ser empregável. Os dados presentes na Tabela 09, podem ser visualizados também no Gráfico 09.

TABELA 09 – Fatores de empregabilidade que faltam aos profissionais

Indicadores	Quantidade	Percentual
habilidade	2	8
inovação	3	13
iniciativa	5	21
informática	4	16
visão global	2	8
criatividade	3	13
conhecimento geral	5	21
Total	24	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

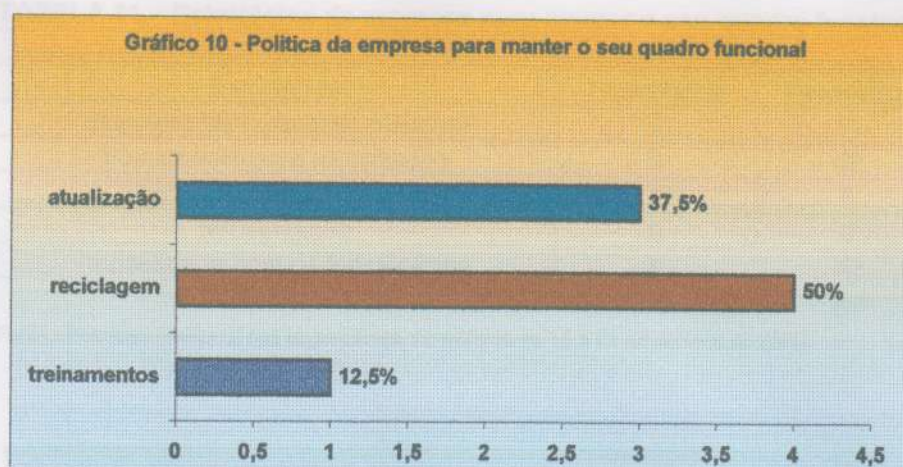
Em resposta a pergunta sobre os indicadores de empregabilidade que faltavam a seus funcionários para que estes fossem empregáveis um gerente afirmou que seus funcionários são completos.

Constata-se, na Tabela 10, que a política da empresa para manter o seu quadro funcional quanto aos indicadores de empregabilidade, foi demonstrado que a reciclagem 50% (4) e atualização 37,5% (3), no mercado de seguros é primordial. Os dados presentes na Tabela 10, podem ser visualizados numa outra forma no Gráfico 10.

TABELA 10 – Política da empresa para manter o seu quadro funcional

Frequência	Quantidade	Percentual
treinamentos	1	12,5
reciclagem	4	50
atualização	3	37,5
Total	8	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

4.2 Dados Relativos aos Funcionários

Constata-se, na Tabela 11, que as estratégias utilizadas por essas empresas para manter em seu quadro funcional profissionais com alta taxa de empregabilidade teve duas variáveis importantes como honestidade com seus funcionários 42% e treinamento para atualização 42%.

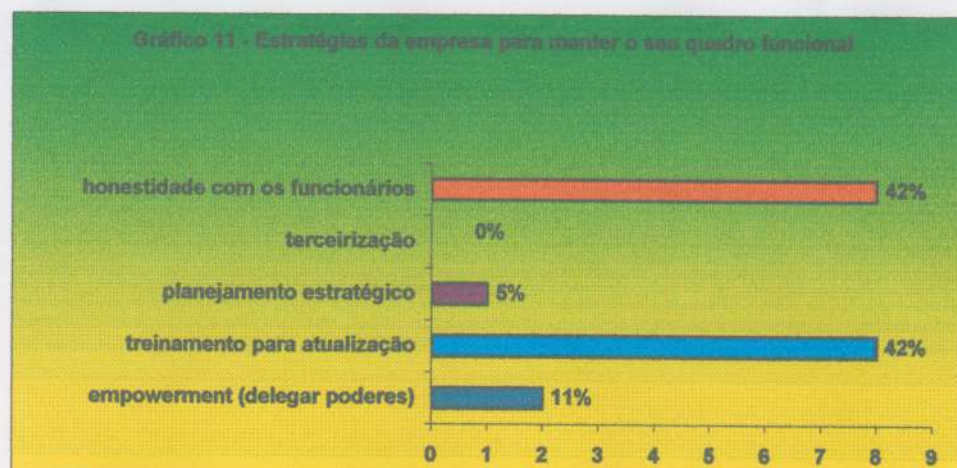
Observa-se pois que, o nível de exigência atribuído ao exercício do cargo de gerencia, é bem maior do que em relação aos funcionários. Ressaltamos no entanto que, a variável honestidade foi indicada como imprescindível pelos gerentes para os profissionais da empresa, ou seja, como indicador fundamental para a empregabilidade.

Todavia, outras variáveis foram consideradas pelos gerentes como importantes ao cargo que eles exercem, tais como: delegar poderes 11% e planejamento estratégico 5%. Os dados presentes na Tabela 11, podem ser visualizados numa outra forma também no Gráfico 11.

TABELA 11 – Estratégias da empresa para manter o seu quadro funcional

Estratégias	Quantidade	Percentual
empowerment (delegar poderes)	2	11
treinamento para atualização	8	42
planejamento estratégico	1	5
terceirização	0	0
honestidade com os funcionários	8	42
Total	19	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

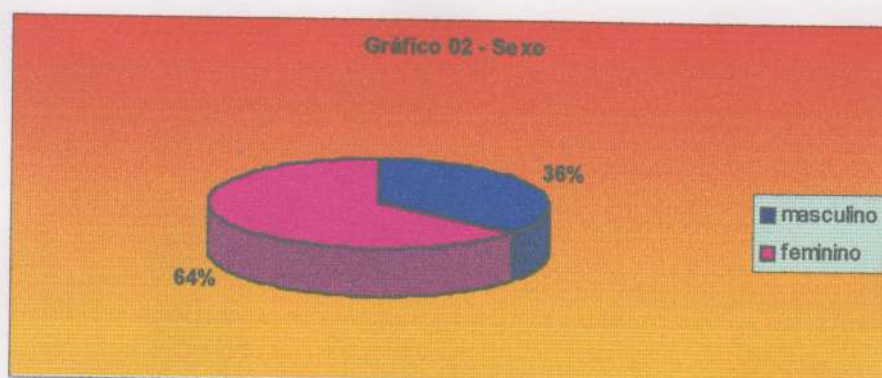
4.2 Dados Relativos aos Funcionários

Observa-se na Tabela 02, 36% dos informantes são do sexo masculino, enquanto 64% são do sexo feminino. Outra forma de visualizar os dados dispostos na Tabela 02, é apresentada no Gráfico 02.

TABELA 02 - Sexo

Sexo	Quantidade	Percentual
masculino	20	36
feminino	36	64
Total	56	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



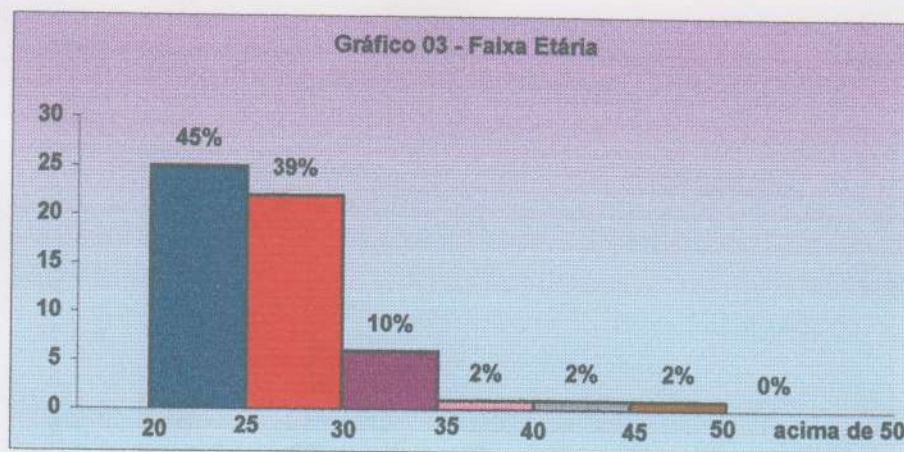
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Observa-se na Tabela 03, que 45% (25) dos funcionários possuem idade entre 20 a 25 anos. Em segundo lugar 39% (22) dos informantes indicam possuir idade entre 25 e 30 anos. Os dados presentes na Tabela 03, podem ser visualizados numa outra forma no Gráfico 03.

TABELA 03 – Faixa Etária

Idade	Quantidade	Percentual
20 a 25	25	45
25 a 30	22	39
30 a 35	6	10
35 a 40	1	2
40 a 45	1	2
45 a 50	1	2
acima de 50	0	0
Total	56	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



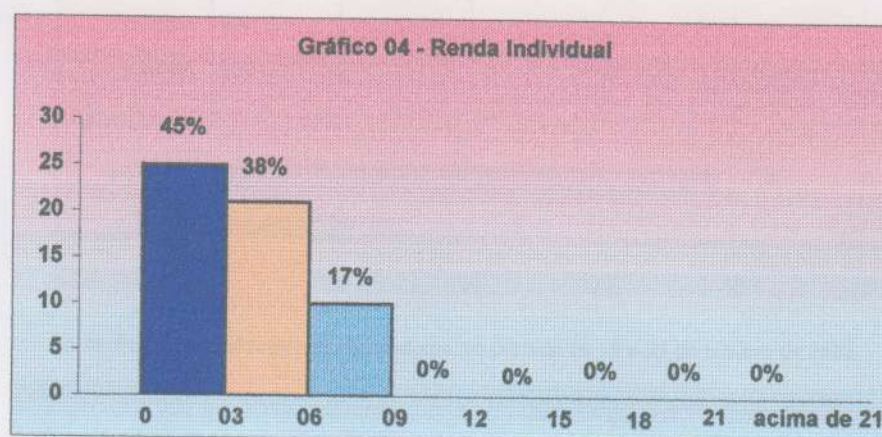
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Em relação à renda individual, observa-se na Tabela 04 que os valores que mais se destaca com 45% (25) com valor de 00 a 03 salários mínimos, assim como 38% (21) dos funcionários afirmam ganhar 03 a 06 salários mínimos. Os dados presentes na Tabela 04, podem ser visualizados também no Gráfico 04.

TABELA 04 – Renda Individual

Renda	Quantidade	Percentual
00 a 03	25	45
03 a 06	21	38
06 a 09	10	17
09 a 12	0	0
12 a 15	0	0
15 a 18	0	0
18 a 21	0	0
acima de 21	0	0
Total	56	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



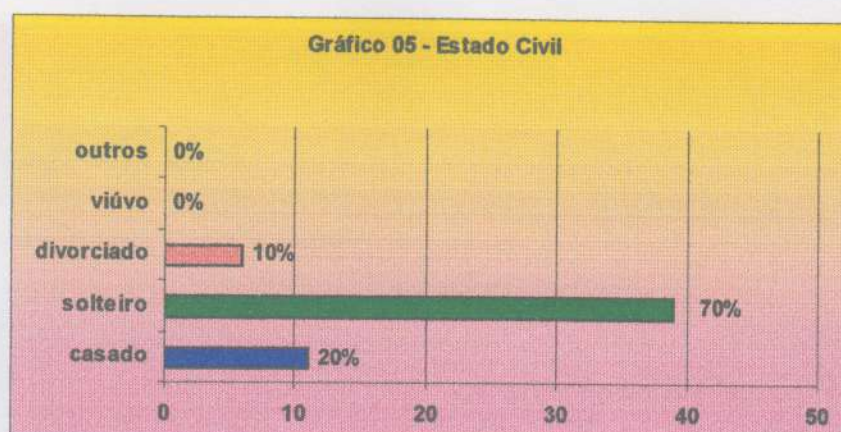
Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Analisando-se a Tabela 05, observa-se que 70% dos entrevistados são solteiros. Uma outra forma de visualização dos dados presentes na Tabela, diz respeito ao Gráfico 05.

TABELA 05 – Estado Civil

Estado Civil	Quantidade	Percentual
casado	11	20
solteiro	39	70
divorciado	6	10
viúvo	0	0
outros	0	0
Total	56	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

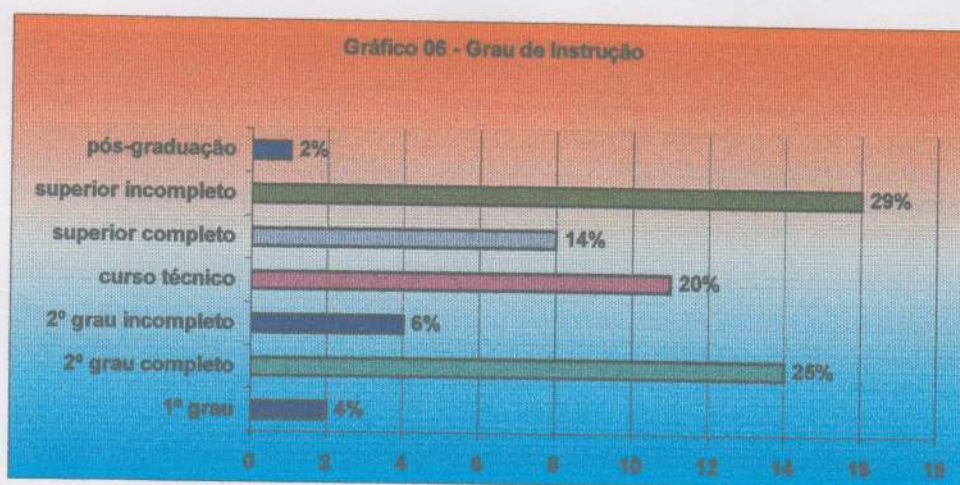
Com relação ao grau de instrução dos funcionários, verifica-se na Tabela 06, que 29% possuem nível superior incompleto, assim como 25% dos funcionários afirmam possuir o segundo grau completo. Os dados presentes na Tabela 06, podem ser visualizados no Gráfico 06.

Gráfico 07

TABELA 06 – Grau de Instrução

Grau de Instrução	Quantidade	Percentual
1º grau	2	4
2º grau completo	14	25
2º grau incompleto	4	6
curso técnico	11	20
superior completo	8	14
superior incompleto	16	29
pós-graduação	1	2
Total	56	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Ressaltamos que, essa informação é de suma importância, pois na era da informação, a formação acadêmica se torna essencial, o profissional tem que estar bem preparado para se manter dentro de um mercado de trabalho competitivo.

Conforme a Tabela 07, percebe-se que a participação dos funcionários em cursos, seminários e treinamentos, demonstra um total de 45% com participação nesses eventos, enquanto apenas 55% desses não tiveram nenhuma participação. Uma outra forma de visualizar os dados dispostos na Tabela 07 é apresentada no Gráfico 07.

TABELA 07 – Participação em cursos, seminários, treinamentos e congressos oferecidos pela empresa

Freqüência	Quantidade	Percentual
Sim	25	45
Não	31	55
Total	56	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

Observa-se que, as seguradoras estão investindo no seu capital social intelectual, embora nem todos os profissionais tenham tido oportunidade de se reciclar e de se atualizarem, a minoria está tendo oportunidade de aprimorar todos seus conhecimentos a partir das participações nesses eventos.

Do ponto de vista dos funcionários as variáveis mais importantes para a empregabilidade, como podemos verificar na Tabela 08 são: capacidade de liderança, dinamismo, adaptabilidade, polivalência, produtivo e ágil. Podendo-se visualizar também no Gráfico 08.

Comparando as variáveis apontadas pelos gerentes, com variáveis apontadas pelos funcionários, encontra-se alguma divergência. Essas diferenças de valores podem ser analisadas na Tabela 08 e Tabela 09.

Enquanto para os gerentes a característica iniciativa recebeu um valor considerável, para os funcionários recebeu um valor mais baixo.

Nota-se que nessas empresas, a iniciativa só é considerada importante para quem exerce cargo de gerência.

Ressalta a coincidência de valores atribuídos por todos os entrevistados. A variável que recebeu nota mais baixa, portanto, a menos importante para os funcionários foi a visão global.

No entanto, para muitos dos autores estudados essa variável é fundamental, para Saviani (1997), "é de suma importância, pois na era da informação quem não tem visão global fica de fora do mercado".

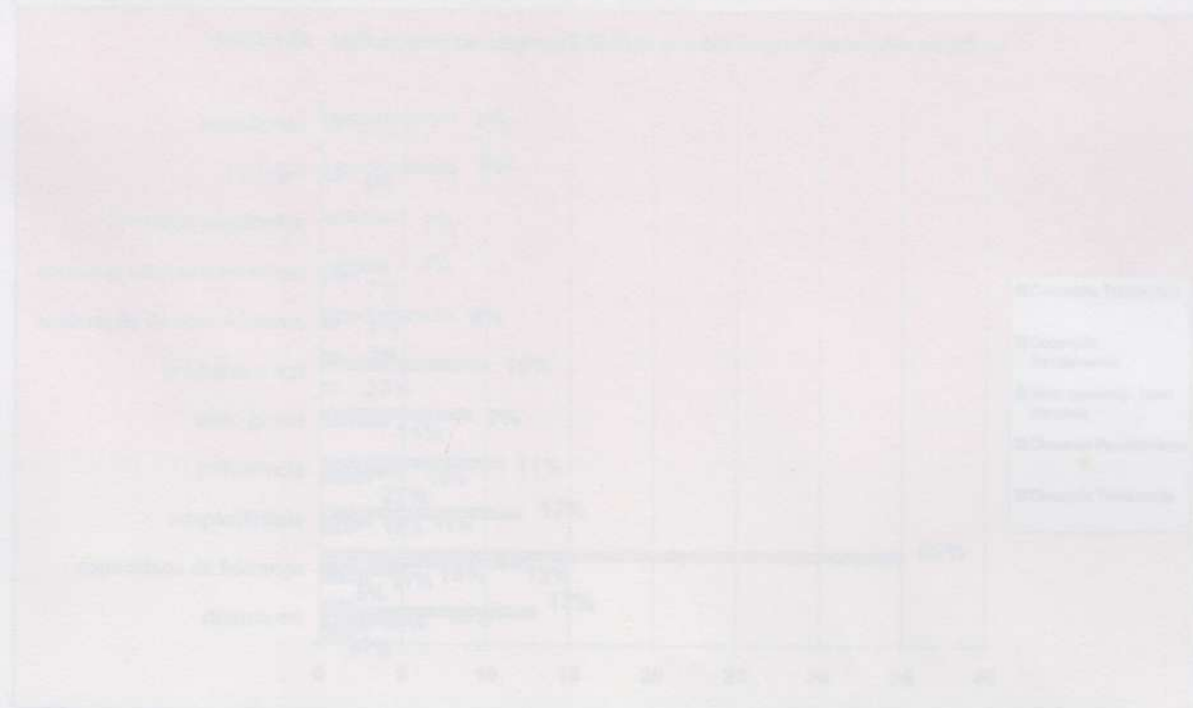


Gráfico 08: Comparando as variáveis apontadas pelos gerentes e funcionários para a empregabilidade.

TABELA 08 – Indicadores de Empregabilidade que são importantes nas empresas de seguros

Legenda

DT - discorda totalmente

DP - discorda parcialmente

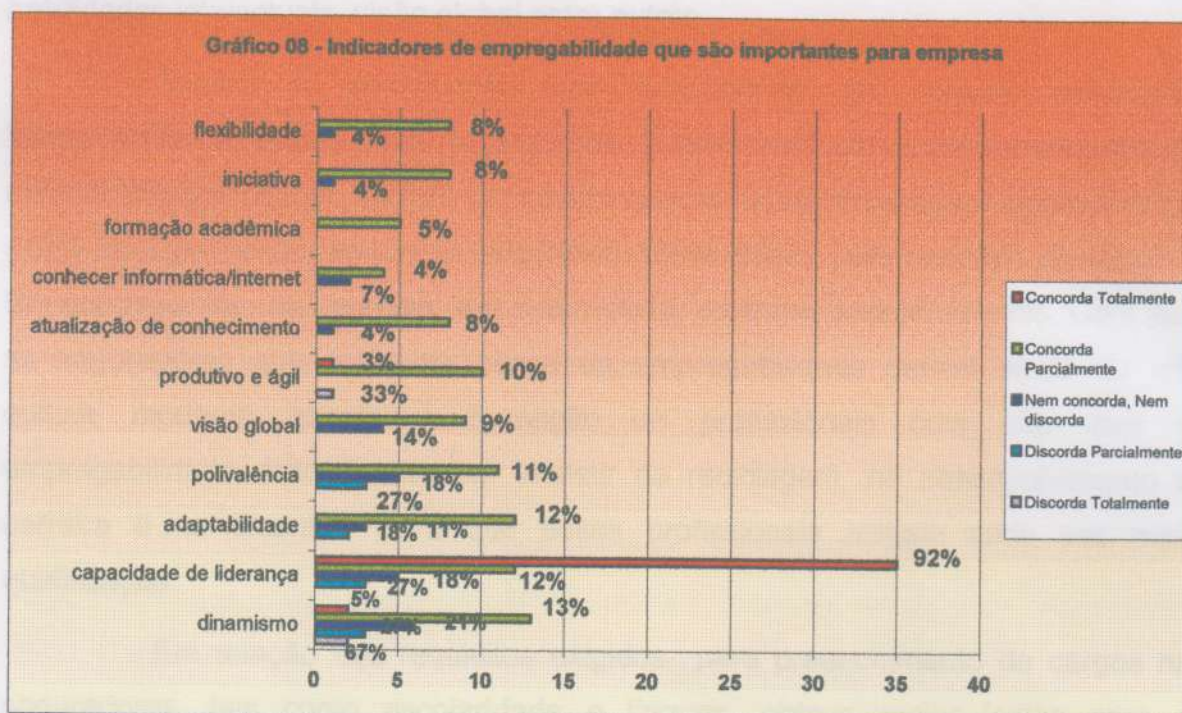
NCD - nem concorda, nem discorda

CP - concorda parcialmente

CT - concorda totalmente

Indicadores	Quantidade					Percentual				
	DT	DP	NCD	CP	CT	DT	DP	NCD	CP	CT
dinamismo	2	3	6	13	2	67	27	21	13	5
capacidade de liderança	0	3	5	12	35	0	27	18	12	92
adaptabilidade	0	2	3	12	0	0	18	11	12	0
polivalência	0	3	5	11	0	0	27	18	11	0
visão global	0	0	4	9	0	0	0	14	9	0
produtivo e ágil	1	0	0	10	1	33	0	0	10	3
atualização de conhecimento	0	0	1	8	0	0	0	4	8	0
conhecer informática/internet	0	0	2	4	0	0	0	7	4	0
formação acadêmica	0	0	0	5	0	0	0	0	5	0
iniciativa	0	0	1	8	0	0	0	4	8	0
flexibilidade	0	0	1	8	0	0	0	4	8	0
Total	3	11	28	100	38	100	100	100	100	100

Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.



Fonte: Pesquisa realizada nas seguradoras, no período de 18 a 21 de outubro de 2002.

6 CONCLUSÃO

Conclui-se, inicialmente, que as mudanças nas relações de trabalho está exigindo dos funcionários a capacidade de adquirir novos conhecimentos, habilidades capazes de adapta-los às mudanças atuais.

Observou-se que a maioria dos gerentes é do sexo masculino e entre os funcionários se destaca o sexo feminino. Com relação à faixa etária dos gerentes, a maioria está na faixa alta, ou seja, de 35 a 40 anos, entre os funcionários a idade é mais baixa, ou seja, de 20 a 25 anos. Verificou-se, em relação a renda aos gerentes, um padrão elevado, por sua vez, os funcionários apresentam significativa variação de renda. Quanto ao estado civil, predomina os gerentes casados, diferenciando-se dos funcionários, que são solteiros.

No que se diz respeito ao grau de instrução, a maioria dos gerentes possui formação acadêmica e verificou-se que entre os funcionários, existe um percentual relativamente médio de desigualdade, levando em conta que o mercado de seguros vive um momento de excesso de pessoas pouco qualificadas e escassez de mão-de-obra qualificada, para exercer funções como a de gerentes, que requer habilidades intelectuais, visão global entre outras.

Quanto à participação dos funcionários em cursos, seminários, treinamentos oferecidos pelas seguradoras, observou-se que os funcionários em sua maioria não participam. Tal fato demonstra que os funcionários das seguradoras não estão acompanhando as atuais exigências demandadas pelo mercado de trabalho. Em contrapartida, os gerentes, em sua maioria, participa desses eventos. Com isso, as seguradoras que estão na busca da empregabilidade devem ainda ter uma cultura moderna quanto à formação de profissionais com alta taxa de empregabilidade. Isso implica em investir na reciclagem, no desenvolvimento de carreira e no incentivo para que esses profissionais atinjam cada vez maior qualificação.

Em relação aos requisitos exigidos para preenchimento de cargos nas seguradoras, tais como escolaridade e línguas, obteve maior índice para os gerentes. Portanto, há uma preocupação por parte dos profissionais em relação à necessidade do aprimoramento da empregabilidade. Isso implica em investir no

capital intelectual, otimizando o seu desempenho, os seus conhecimentos e suas habilidades com a finalidade de obter com eficácia os resultados pretendidos pela empresa.

O mercado em constantes mudanças, e cada vez mais competitivo leva os profissionais a exercerem uma postura mais inovadora para estarem preparados, qualificados, valorizados e motivados, tendo assim condições de enfrentar novos desafios e oportunidades, sendo a iniciativa e conhecimento geral apontado pelos gerentes como o fator de empregabilidade que faltam aos profissionais para que sejam empregáveis.

Observou-se que os gerentes apontam a reciclagem, atualização, honestidade, treinamento com o maior percentual da política da empresa e suas estratégias para manter o seu quadro funcional e, em contra partida, para que as seguradoras se firmem numa economia globalizada precisam ter condições de igualdade com seus competidores, sendo necessário que priorizem o treinamento e desenvolvimento de seus funcionários, ou seja, capital intelectual, e que exerçam a empregabilidade.

Quanto aos indicadores de empregabilidade que são importantes para os funcionários, observou-se que, em sua maioria, apontam para a capacidade de liderança e dinamismo como um fator importante.

Sugere-se aos profissionais que atuam em seguradoras que concientizem-se de que o sucesso na profissão depende, basicamente, da condição de empregabilidade. Neste caso, torna-se relevante a busca constante de novos conhecimentos através de leituras, participação em cursos, seminários e outros eventos destinados à atualização profissional.

Portanto, cabe ao profissional entender que ao fortalecer a sua empregabilidade, ele tornar-se empreendedor de sua própria carreira, buscando alcançar seus objetivos profissionais. E para a sua sobrevivência profissional é imprescindível o desejo de progredir e o domínio das variáveis de empregabilidade como criatividade, capacidade de liderança, dinamismo, polivalência e iniciativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- ADISSI, Mirian Sion. **Executivo brasileiro: com os bastidores do poder decidem contratações e carreiras.** São Paulo: Makron Books, 1997.
- AGF – ALLIANZ GROUP. Disponível em: <<http://www.agf.com.br/html/munpr.htm>>. Acesso em: 09 de abr/02.
- ATTINA, Wagner. O atendimento que faz a diferença. In: **Revista do Corretor.** ed.32, p.20, ano nov/dez 2001.
- BETING, Joelmir. **Não há progresso sem mudança.** Disponível em: <<http://www.intermanagers.com.br/qualificação.htm>>. Acesso em: 03 de maio de 2002.
- BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos.** Tradução José Carlos Barbosa dos Santos; São Paulo: Makron Books, 1995.
- CASE, Thomas A.; CASE, Silvana; FRANCISCATO, Cláudio. **Empregabilidade: de executivo a consultor bem sucedido.** São Paulo: Makron Books, 1997.
- DRUCKER, Peter F. **A organização do futuro: como preparar hoje as empresas de amanhã.** tradução nota assessoria – São Paulo: Futura, 1997.
- FRANCO, Simon. O profissionalista. **Revista do Corretor.** ed. 33. jan/fev 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- VERGARA, Sylvia. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade:** o caminho das pedras. São Paulo: Gente, 1995.
- NERI, Aguinaldo A. **Gestão de RH por competência e a empregabilidade.** Campinas, Papirus, 1999.
- OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.
- PARENTE, Jurani. **Empregabilidade:** a pessoa deve ser respeitada por sua capacidade profissional. Disponível em: <http://www.ranet.com.br/juvani/art/20597.htm>. Acesso em: 15 de abr/02.
- RODRIGUES, Otávio. As 100 melhores empresas para você trabalhar. In: **Guia Exame 2000.** São Paulo, Abril, n.721, 2000.
- SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Metodologia científica:** a construção dos conhecimento. 4. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.
- SIMÃO, Cláudio. Perspectivas ao sul do país. In: **Revista do Corretor.** ed. 32, nov/dez 2001.
- SINGER, Paul. **Globalização e desemprego.** Diagnóstico e alternativas. 32. ed., São Paulo: Contexto, 1999.
- Trabalho zero. **Folha de São Paulo,** São Paulo, 28.01.96.
- VERGARA, Sylvia. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS NA CIDADE DO NATAL/RN (GERENTES)

1 - Perfil do Entrevistado

1 - Sexo

☐ Masculino

☐ Feminino

2 - Faixa Etária

☐ 20 a 25 anos

☐ 25 a 30 anos

☐ 30 a 35 anos

☐ 35 a 40 anos

☐ 40 anos a 45 anos

☐ 45 anos a 50 anos

☐ acima de 50 anos

3 - Renda Individual Mensal (Salário Mínimo)

☐ 00 a 03 S.M.

☐ 03 a 06 S.M.

☐ 06 a 09 S.M.

☐ 09 a 12 S.M.

☐ 12 a 15 S.M.

☐ 15 a 18 S.M.

☐ 18 a 21 S.M.

☐ acima de 21 S.M.

4 - Estado Civil

☐ Casado(a)

☐ Solteiro(a)

☐ Divorçado(a)

☐ Viúvo(a)

☐ Outros

5 - Qual o seu Grau de Instrução?

☐ 1º Grau

☐ 2º Grau Incompleto

☐ 2º Grau completo

☐ Curso Técnico

☐ Superior Incompleto

☐ Graduação

ANEXOS

6 - Já frequentou Cursos, Seminários, Congressos ou Treinamentos oferecidos pela empresa?

☐ Sim

☐ Não

7 - Se participou, Quantos e Qual(is)?

8 - Quais as habilidades exigidas para os cargos preenchidos?

☐ sexo

☐ experiência

☐ formação superior

☐ pós-graduação

☐ idiomas

☐ informática

9 - Quais das habilidades exigidas de empregabilidade foram as mais importantes para que sejam empregáveis?

☐ habilidade ☐ inovação ☐ iniciativa ☐ informática ☐ visão global ☐ criatividade ☐ conhecimento geral

10 - Qual a política da empresa para manter no seu quadro funcional os bons funcionários?

11 - Apresente outras ações ou estratégias utilizadas pela sua empresa para manter em seu quadro funcional profissionais com alto nível de empregabilidade:

☐ "empowerment" (potência pessoal) ☐ treinamento para atuação ☐ planejamento estratégico

☐ diversificação ☐ comunicação com os funcionários

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS NA CIDADE DO NATAL/RN
(GERENTES)

I – Perfil do Entrevistado

1 – Sexo

☐ Masculino

☐ Feminino

2 – Faixa Etária

☐ 20 a 25 anos

☐ 25 a 30 anos

☐ 30 a 35 anos

☐ 35 a 40 anos

☐ 40 anos a 45 anos

☐ 45 anos a 50 anos

☐ acima de 50 anos

3 – Renda Individual Mensal (Salários Mínimos)

☐ 00 a 03 S.M.

☐ 03 a 06 S.M.

☐ 06 a 09 S.M.

☐ 09 a 12 S.M.

☐ 12 a 15 S.M.

☐ 15 a 18 S.M.

☐ 18 a 21 S.M.

☐ acima de 21 S.M.

4 – Estado Civil

☐ Casado(a)

☐ Solteiro(a)

☐ Divorciado(a)

☐ Viúvo(a)

☐ Outros

5 – Qual o seu Grau de Instrução ?

☐ 1º Grau

☐ 2º Grau incompleto

☐ 2º Grau completo

☐ Curso Técnico

☐ Superior incompleto

☐ Superior completo

☐ Pós-Graduação

6 – Já frequentou Cursos, Seminários, Congressos ou Treinamentos oferecido pela empresa ?

☐ Sim

☐ Não

7 – Se participou, Quantos e Qual(is) ?

8 – Quais os requisitos exigidos para os cargos preenchidos?

☐ sexo

☐ escolaridade

☐ formação superior

☐ pós-graduação

☐ línguas

☐ informática

9 – Quais desses indicadores de empregabilidade faltam aos seus profissionais para que sejam empregáveis?

☐ habilidade ☐ inovação ☐ iniciativa ☐ informática ☐ visão global ☐ criatividade ☐ conhecimento geral

10 – Qual a política da empresa para manter no seu quadro funcional, os bons funcionários?.....

11 – Assinale abaixo, quais as estratégias utilizadas pela sua empresa para manter em seu quadro funcional, profissionais com alta taxa de empregabilidade:

☐ "empowerment" (delegar poderes) ☐ treinamento para atualização ☐ planejamento estratégico

☐ terceirização ☐ honestidade com os funcionários

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NAS SEGURADORAS NA CIDADE DO NATAL/RN (FUNCIONÁRIOS)

I - Perfil do Entrevistado

1 - Sexo ☐ Masculino ☐ Feminino

2 - Faixa Etária

☐ 20 a 25 anos ☐ 25 a 30 anos ☐ 30 a 35 anos ☐ 35 a 40 anos

☐ 40 anos a 45 anos ☐ 45 anos a 50 anos ☐ acima de 50 anos

3 - Renda Individual Mensal (Salários Mínimos)

☐ 00 a 03 S.M. ☐ 03 a 06 S.M. ☐ 06 a 09 S.M. ☐ 09 a 12 S.M.

☐ 12 a 15 S.M. ☐ 15 a 18 S.M. ☐ 18 a 21 S.M. ☐ acima de 21 S.M.

4 - Estado Civil

☐ Casado(a) ☐ Solteiro(a) ☐ Divorciado(a) ☐ Viúvo(a) ☐ Outros

5 - Qual o seu Grau de Instrução ?

☐ 1º Grau ☐ 2º Grau incompleto ☐ 2º Grau completo ☐ Curso Técnico

☐ Superior incompleto ☐ Superior completo ☐ Pós-Graduação

6 - Já frequentou Cursos, Seminários, Congressos ou Treinamentos oferecido pela empresa ?

☐ Sim ☐ Não

7 - Se participou, Quantos e Qual(is) ? _____

8 - Quanto importante na EMPREGABILIDADE é a formação acadêmica que hoje é muito necessária?

9 - Tecnologia é um fator da EMPREGABILIDADE ?

10 - É habilidade é um fator da EMPREGABILIDADE ?

II – Dados Avaliativos

O QUE É EMPREGABILIDADE ?

É um conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e relações, que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização". (Mehedff apud Wahi, 1996:17)

Com base nas afirmativas abaixo, responda de acordo com a escala seguinte, quais indicadores de EMPREGABILIDADE você acredita serem importantes nas empresas de seguro.

DT – Discorda Totalmente DP – Discorda Parcialmente

NCD – Nem Concorda, Nem Discorda CP – Concorda Parcialmente

CT – Concorda Totalmente

1 – É importante possuir dinamismo para ter EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

2 – Para ter EMPREGABILIDADE é importante a capacidade de liderança ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

3 – A Adaptabilidade às mudanças é necessária para um profissional ter EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

4 – A polivalência é um fator importante na EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

5 – Um profissional com visão global é fundamental para ter EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

6 – Para ter uma EMPREGABILIDADE é preciso que seja produtivo e ágil ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

7 – Atualização de conhecimentos é um fator importante p/ um profissional ter EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

8 – Conhecer informática/internet é fundamental para um profissional ter EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

9 – um fator importante na EMPREGABILIDADE é a formação acadêmica que hoje é muito requisitada?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

10 – Ter iniciativa é um fator de EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT

11 – É flexibilidade é um fatores da EMPREGABILIDADE ?

☐ DT ☐ DP ☐ NCD ☐ CP ☐ DT