

## **PRINCIPAIS HABILIDADES PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DOS ATUÁRIOS**

Leonardo Baltazar<sup>1</sup>

Laura Carvalho<sup>2</sup>

José Antônio Lumertz<sup>3</sup>

Fernanda Junges<sup>4</sup>

### **RESUMO**

O objetivo desta pesquisa foi identificar quais habilidades são consideradas mais importantes para o desenvolvimento do profissional de atuário no Brasil, tendo em vista sua importância para o setor econômico-financeiro, sua base de conhecimentos multidisciplinar e o pouco esclarecimento da sociedade sobre esta profissão. Assim, realizou-se uma pesquisa de levantamento direcionado aos profissionais da área atuarial no Brasil. As habilidades analisadas foram classificadas em comportamentais, analíticas, técnicas em sistemas, técnicas, raciocínio lógico, habilidade textual ou idioma e experiência técnica. A análise dos dados considerou informações como faixa etária, sexo, formação acadêmica, região de formação e faixa salarial. Como resultados, obteve-se que as habilidades comportamentais são consideradas as mais importantes, na perspectiva dos atuários, para o seu desenvolvimento profissional.

**Palavras-chave:** Ciências Atuariais; Atuário; Atuarial; Habilidades; Profissional.

### **ABSTRACT**

The objective of this research was to identify which skills are considered most important for the development of the professional actuary in Brazil, given its importance for the economic-financial sector, its multidisciplinary knowledge base and society's lack of information about this profession. Thus, a survey was carried out aimed at professionals in the actuarial field in Brazil. The skills analyzed were classified as behavioral, analytical, systems techniques, techniques, logical reasoning, textual or language ability, and technical experience. Data analysis considered information such as age, gender, academic background, region of education

---

1 Doutorando em Saúde pela UFRGS e pós-graduando em Liderança Estratégica de Negócios e Pessoas pela ESPM. Consultor Atuarial na área de Gestão de Riscos e Compliance da Unimed Vale do Sinos e de Professor na Escola de Negócios da PUCRS. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4346-8255>. leobaltazars@hotmail.com

2 Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

3 Responsável pela assessoria atuarial da Unimed Federação RS, professor de Ciências Atuariais da UFRGS. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1259-7196>.

4 Universidade Federal do Rio Grande do Sul. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9001-6182>.



and salary range. As a result, it was found that behavioral skills are considered the most important, from the perspective of actuaries, for their professional development.

**Keywords:** Actuarial Sciences; Actuary; Actuarial; Skills; Professional.

## 1. Introdução

A origem da Ciência Atuarial, como explica Chaves, remontam às primeiras civilizações, onde já se manifestavam preocupações em minimizar os riscos e tentar prever as incertezas futuras. Percebe-se que a preocupação com acontecimentos imprevistos e impactantes sob o ponto de vista financeiro fez surgir o interesse por medidas que pudessem minimizar os prejuízos causados por tais acontecimentos.

Diante desse cenário, o mutualismo surge como um modo de proteção entre as pessoas com a finalidade de compartilhar os riscos individuais com o seu grupo, surgindo à necessidade dos indivíduos se mobilizarem em prol de um objetivo comum a todos, com o intuito de amenizar os prejuízos e encontrar soluções que beneficiassem o grupo. Tais acontecimentos econômicos deram início ao desenvolvimento e aplicação de técnicas de gestão de riscos criadas com base nos conhecimentos de várias áreas da ciência. (SÁ, SANTOS & SANTOS, 2019).

Deste modo, a Ciência Atuarial surge como uma ciência capaz de mensurar e prever os riscos futuros oriundos de fatos econômicos e financeiros. No Brasil, o interesse pela Ciência Atuarial teve início na década de 1930, a partir dos Atuários ligados aos Institutos de Previdência e às Caixas (NEVES JÚNIOR *et al*, 2003). O Decreto nº 66.408, de 3 de abril de 1970, regulamenta a profissão de Atuário e estabelece as atividades e sua área de atuação, deste modo o profissional pode atuar no mercado econômico-financeiro, desenvolvendo pesquisas e elaborando planos e políticas de investimentos e amortizações; na área de seguro privado e social, calculando probabilidades de eventos, avaliando riscos e fixando prêmios, indenizações, benefícios e reservas matemáticas (BILK *et al*, 2018).

Nesta perspectiva, a construção de um perfil profissional requer o desenvolvimento de competências que permitam ao indivíduo construir um amplo conjunto de procedimentos considerando diferentes formas de saberes (acadêmicos, especializados, práticos, da experiência), assim como um olhar crítico que o leve a fazer escolhas de forma ética, segura e clara (ARAÚJO; ALMEIDA, 2016). Segundo Fleury e Fleury (2001) competência é o “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho [...] fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas” (p. 185). O desenvolvimento das competências pode ser comparado ao processo de crescimento da árvore, quando as raízes (atitudes) e o tronco (conhecimento) recebem tratamentos adequados, a árvore cresce sadia e gera bons frutos, flores e folhas (habilidades) (GRAMIGNA, 2007).

Desta forma, este estudo teve como objetivo analisar quais são as principais habilidades na perspectiva do profissional de Atuária no Brasil para o seu desenvolvimento. Para este fim, as categorias de análises foram: habilidades analíticas, comportamentais, técnicas, técnica de sistemas, de raciocínio lógico, textual ou idiomas e experiência relativa ao universo atuarial (GRAMIGNA, 2007; SERTEK, GUINDANI & MARTINS, 2012; FERREIRA, 2013; LADEIRA, 2016; SÁ, SANTOS e SANTOS, 2019).

A presente pesquisa justifica-se pela importância deste profissional para a sociedade e a abrangência do seu campo de atuação. Além disso, este estudo também contribuirá para a propagação da Ciência Atuarial no Brasil, fornecendo informações de caráter científico e ampliando o portfólio bibliográfico na área, possibilitando um maior entendimento sobre a profissão e a condução de novas pesquisas.

## 2. Referencial Teórico

Neste capítulo são apresentadas o conceito da Ciência Atuarial e um breve histórico no contexto brasileiro, dados a respeito da formação e atuação do Atuário e discorrerá sobre competências profissionais.

### 2.1 A Ciência Atuarial no Brasil

A ciência atuarial é uma ciência social que atua no mercado econômico-financeiro, possuindo diversos ramos de atuação como os fundos de pensão, seguradoras, planos de saúde e outros (BARBOSA, 2019). A história da ciência atuarial tem origens nos primórdios da civilização humana. No Império Romano, Domitius Ulpiames, considerado o “Primeiro Atuário da História”, interessou-se em estudar documentos sobre nascimentos e mortes, dando início ao desenvolvimento do seguro de vida (IBA, 2020).

A história da Ciência Atuarial está diretamente relacionada com o surgimento dos seguros. Segundo Lima (2018), com a abertura dos portos no Brasil em 1808, foi fundada a primeira seguradora no país, denominada Companhia de Seguros Boa-Fé, que operava apenas com seguros marítimos e, apenas em 1855, surge a primeira seguradora brasileira no ramo de vida. Porém, somente em 1895 foi criada a legislação que regulamentava as empresas de seguros no Brasil e, em 1901, a Superintendência Geral de Seguros, subordinado ao Ministério da Fazenda, com a finalidade de fiscalizar todas as operadoras do país (LIMA, 2018).

O desenvolvimento da profissão de atuário se deu com a criação do Departamento Nacional de Seguros Privados e Capitalização que contava com uma seção atuarial (MARTINS, 2020; CHAVES, 2010). Em 1934, foi criado o Conselho Atuarial no Ministério do Trabalho e somente em 1940 surgiu o Serviço Atuarial do Ministério do Trabalho. Com a evolução da Ciência Atuarial no Brasil, em 1941, foi publicada a Revista Brasileira de Atuária que trazia no prefácio da sua primeira edição as palavras do então Presidente da República Getúlio Vargas:

A atuária como técnica especializada indispensável ao êxito das organizações de previdência social é, geralmente, pouco conhecida pelo público que colhe os benefícios de sua aplicação, é, pois digna de aplausos a publicação da “Revista Brasileira de Atuária”, que tem por objetivo, no nosso país e no estrangeiro, a vulgarização dos elementos essenciais dessa ciência, e de louvores o esclarecido esforço dos seus paladinos, colaboradores do bem estar social do Brasil. (CHAVES, 2010).

Mesmo com o reconhecimento da necessidade dos conhecimentos do profissional de atuária, segundo Martins (2018, p. 18), “a maioria dos ocupantes das posições no Atuariado do Ministério do Trabalho e no Instituto Brasileiro de Resseguros (IRB) eram engenheiros, graduados em cursos superiores”. Foram estes engenheiros referidos como atuários que, em 1944, constituíram o Instituto Brasileiro de Atuaria-IBA (MARTINS, 2018). O Instituto Brasileiro de Atuária é uma sociedade civil e sem fins lucrativos, que tem como Missão: propagar a profissão, proporcionar a pesquisa no segmento da atuaria e promover a defesa das prerrogativas do sócio (IBA, 2020).

## 2.2 O Profissional de Atuária no Brasil

As empresas administradoras de consórcios são empresas dedicadas a explorar a administração de grupos de consórcios. Essas empresas são equiparadas às instituições financeiras e dependem de autorização do Banco Central do Brasil para funcionar, além de terem a obrigação de seguir às normas emitidas por este regulador. Tais empresas são responsáveis por constituir grupos de consórcio, organizados para a aquisição de bens ou serviços, através de financiamento coletivo entre os participantes, seguindo às regulamentações legais e às específicas determinadas para cada administradora e de acordo com as regras e regulamentos de cada grupo específico.

Segundo o BCB (2017), as administradoras de consórcios devem promover a isonomia entre os participantes, mantendo a igualdade de condições para a participação. É também responsabilidade da administradora verificar a viabilidade econômico-financeira para a abertura dos grupos de consórcio, além de determinar as condições e análises de crédito para a disponibilização dos recursos aos consorciados contemplados. Tais empresas devem manter capital de referência proporcional à arrecadação de recursos (Patrimônio Líquido Ajustado), além de responderem por quaisquer ônus caracterizados pela inadequada gestão dos recursos dos grupos, e de assumirem uma coparticipação nos riscos de crédito do grupo que ultrapassem o fundo de reserva.

No geral, a estrutura de gastos de uma administradora de consórcios, se constitui da arrecadação de receitas, provenientes da taxa de administração estabelecida para cada grupo ou cliente, além das receitas de cobrança (multas e juros), que são divididas entre a administradora e o grupo. Os gastos diretos de uma administradora de consórcios são aqueles relacionados à venda da cota, como comissões, prêmios, campanhas de vendas, campanhas de incentivo, promoções do tipo compre e ganhe, entre outros. Como gastos indiretos, toda a estrutura administrativa da empresa, tais como gastos com pessoal, estrutura, etc. Empresas desse tipo possuem a maior parte de seus gastos com estrutura de pessoal, infraestrutura física e de sistemas. Além disso, a necessidade de capital de referência quase sempre às obriga a manter um montante de aplicações financeiras que dão origem a resultados financeiros.

No que tange à tributação, tais empresas são prestadoras de serviços, com incidência de PIS e COFINS não cumulativos e ISS (Imposto sobre Serviços), sobre suas receitas, além da tributação do Imposto de Renda de Pessoa Jurídica (IRPJ) e Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL) no regime do lucro real. Como tais empresas trabalham com diversas provisões (de comissões, campanhas, etc.) é comum a existência de um ativo de crédito tributário, visto que tais provisões, reconhecidas no resultado, inicialmente não dedutíveis para fins fiscais passam a sê-lo no momento do efetivo pagamento.

Do ano 2000 ao ano de 2014, a quantidade de administradoras de consórcios ativas no Brasil caiu quase pela metade, o que demonstra o rigor aplicado pelo Banco Central do Brasil na fiscalização das empresas que atuam nesse segmento de mercado. Por outro lado, o mercado de consórcios continuou a crescer de forma constante ao longo desse período, demonstrando que apesar do número menor de administradoras de consórcios, o número de clientes e interessados aumentou no período.

No período de 1998 a 2016, foram canceladas 273 autorizações de funcionamento, sendo que 82 delas (30%) por falência da empresa administradora de grupos de consórcio. Os dados sugerem que há um volume considerável de empresas de consórcio insolventes que chegam à falência, o que poderia dar origem a outros estudos que se dediquem a investigar o tema. Por ora, neste trabalho, a questão que será trazida à discussão é quanto aos riscos existentes para esse tipo de empresa e formas de mensuração e demonstração desses riscos em seus modelos de avaliação de desempenho.

### 2.3 Competências e Habilidades

O tema “competência” vem sendo estudado e empregado desde 1973, para avaliar o potencial de sucesso dos empregados nas organizações, de acordo com Vasconcelos, Cavalcante e Monte (2012). Segundo os autores, com a globalização, a integração entre os países e o aumento da concorrência, surgiu a necessidade de aprimorar as práticas gerenciais nas empresas, principalmente na área de gestão de pessoas, pois os indivíduos são peças fundamentais no alcance dos resultados de uma organização. Para Gramigna (2007), a competência possui três componentes:

Atitudes: são elas que determinam o nível de confiança entre as pessoas, o clima de trabalho, o grau de comprometimento com os objetivos e metas organizacionais;

Conhecimento: Os processos de decisão, planejamento e organização, a comunicação, controle de resultados, negociação e administração de conflitos, entre outros, são afetados pelo nível de conhecimento específico para o desempenho das funções;

Habilidades: é o uso do conhecimento de forma adequada. As habilidades precisam ser demonstradas na prática, por meio de ações que tragam benefícios para a coletividade na qual o profissional está inserido.

Como ressaltam Vasconcelos, Cavalcante e Monte (2012, p. 89), “esta divisão ajuda a compreender porque algumas pessoas, apesar de possuírem aptidão para realizar determinadas ações, nem sempre as conseguem”. Segundo Gramigna (2007) agir com talento, capacidade e técnica, obtendo resultados positivos, pode ser o que chamamos de habilidades. Ainda de acordo com a autora, as habilidades podem ser classificadas em: habilidades comportamentais; habilidades analíticas; habilidades de raciocínio lógico; habilidades técnicas; habilidades técnicas de sistemas; habilidades textuais e de idiomas; e experiência profissional.

As habilidades comportamentais podem ser consideradas como o conjunto de atitudes que diferencia cada pessoa e garante o seu crescimento profissional, como saber trabalhar em equipe, ter visão ampla do negócio, saber se comunicar, ter perfil empreendedor, saber negociar, ter flexibilidade e capacidade para se adequar, saber planejar com foco nos resultados e prazos,

saber administrar o tempo, ser resiliente, saber ler o ambiente para escolher o momento certo para tomar decisões e ter foco no autodesenvolvimento (FERREIRA, 2013). Já a habilidade analítica é a capacidade de análise dos processos da organização, propiciando melhores resultados, geração de valor e eficiência na tomada de decisão (LADEIRA, 2016). A habilidade de raciocínio lógico é vista como a inteligência lógico-matemática, ou seja, capacidade no desenvolvimento de estratégias, na avaliação de planos, análise imparcial de dados e fatos significativos para o negócio (GRAMIGNA, 2007),

Para Sertek, Guindani e Martins (2012), as habilidades técnicas referem-se a atributos ou requisitos específicos voltados para o gerenciamento de uma atividade e, conforme Sá, Santos e Santos (2019), as habilidades técnicas de sistemas estão relacionadas ao conhecimento na área de informática, como linguagens de programação. A habilidade textual ou de idiomas é a capacidade de apresentar a comunicação falada, escrita ou gráfica de forma organizada; saber dar e receber feedbacks, ser claro e objetivo nas suas colocações (GRAMIGNA, 2007). E, por fim, a experiência profissional corresponde a própria experiência de trabalho na área de atuação.

Deste modo, este estudo levando em consideração os conhecimentos que o atuário adquire durante o curso de graduação e na sua atuação profissional, buscou informações quanto às habilidades que os profissionais de atuária identificam como fundamentais para o desenvolvimento e sucesso em sua profissão.

## 2.4 Estudos Relacionados

Nessa seção apresentam-se os estudos relacionados com o tema desta pesquisa e que utilizaram métodos de busca e análise semelhantes, como mostra o Quadro 1.

**Quadro 1 - Resumo dos estudos relacionados**

Autor (Ano)	Objetivo Geral	Resultados
Chaves (2010)	Reunir informações básicas acerca das origens da Ciência Atuarial e descrever as principais áreas de atuação no Brasil.	Descreve as atividades do Atuário como sendo elaborar modelagens financeiras, analisar e fazer previsões nos diversos setores da economia, entre outras. As áreas de atuação são em companhias de seguros, instituições financeiras, previdência social, fundos de pensão, operadoras de saúde, empresas de capitalização, órgãos de fiscalização, Universidades, entre outros.
Neves Júnior <i>et al</i> (2013)	Evidenciar os conhecimentos e habilidades necessárias para que o atuário possa atuar como perito e perito-assistente.	Ficou evidenciado pela pesquisa que o conhecimento técnico e da legislação específica são os mais desejáveis.
Cézar e Myrrha. (2014)	Analisar o perfil e a formação dos profissionais da área atuarial no Brasil.	Como os estados que mais absorve o profissional de atuária estão São Paulo e Rio de Janeiro. Predominância do sexo feminino. Quanto à idade foi relatada que a maior concentração está na faixa etária de 25 a 29 anos e em menor proporção a faixa etária de 30 a 34 anos.

Sá, Santos e Santos. (2019)	Identificar as principais características e exigências do mercado de trabalho do atuário no Brasil.	Os resultados apontaram a região sudeste como sendo a região de maior oferta de trabalho, sendo que 50% das vagas pertencem à área de seguros, planos de saúde e consultorias. As empresas colocam como principais exigências para os cargos: o conhecimento tecnológico e estatístico, bem como a graduação como formação mínima e 78% não exigem registro no Instituto Brasileiro de Atuária.
--------------------------------	---	---

Fonte: Elaboração própria

Deste modo, esta pesquisa se diferencia das demais por buscar identificar as habilidades consideradas mais importantes na visão dos atuários para o desenvolvimento da profissão no Brasil, através de um questionário direcionado aos profissionais desta área atuantes no mercado brasileiro.

### 3. Metodologia

A presente pesquisa classifica-se como quantitativa, quanto a sua abordagem, descritiva, em relação aos seus objetivos, e de levantamento ou survey no que se refere aos procedimentos metodológicos. O instrumento de coleta de dados utilizado foi o questionário online, aplicado com a finalidade de reunir informações sobre as habilidades consideradas mais importantes para o desenvolvimento do profissional de Atuária no mercado de trabalho brasileiro, sendo direcionado ao público-alvo, formado por profissionais graduados em Ciências Atuariais no Brasil e profissionais graduados em Ciências Atuariais no exterior e que exerçam a profissão no Brasil.

Para o cálculo do tamanho da amostra de uma população é necessário conhecer o tamanho desta população. Através de dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Atuária (IBA), atualizados em maio de 2021, contabilizam-se 1.110 Membros do IBA (MIBA'S). Assim, considerando o nível de confiança de 95% e o erro amostral de 5%, são necessárias 285 respostas. Deste modo, no período de maio a julho de 2020, foi divulgado o questionário online, através das mídias sociais, para o público-alvo. Ao final do período estipulado, foram obtidas 444 respostas válidas representando uma amostra estatisticamente significativa.

Através do questionário, foi possível reunir informações demográficas, acadêmicas e profissionais dos Atuários. Além das perguntas para obter o perfil do Atuário, como sexo, idade, naturalidade, área de atuação, instituição de ensino onde concluiu sua formação e região do país em que atua profissionalmente, foi questionado aos mesmos sobre as habilidades que consideram fundamentais para o desenvolvimento do profissional de Atuária no Brasil. O questionamento a respeito das habilidades se deu através de uma pergunta aberta, onde cada Atuário deveria responder 3 habilidades que considerassem as mais importantes para o exercício e desenvolvimento da profissão.

Os dados obtidos através do questionário foram distribuídos e organizados no software Excel® e, posteriormente, tabulados e analisados. A técnica de análise utilizada foi a análise de conteúdo. Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo permite a classificação dos



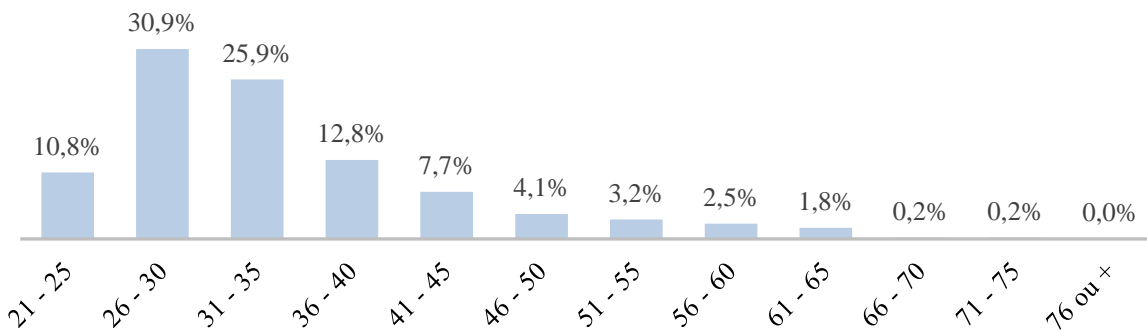
componentes através de uma descrição objetiva e sistemática do conteúdo extraído da comunicação e suas interpretações. Deste modo, através das respostas obtidas no questionário, foi possível classificar as habilidades consideradas mais importantes para o perfil profissional do Atuário no Brasil da seguinte forma: habilidades comportamentais, analíticas, técnicas, técnicas de sistemas, de raciocínio lógico, textual ou idiomas, experiência técnica e outras. Após a etapa de classificação, os dados foram analisados a partir das frequências relativa e absoluta.

#### 4. Análise e discussão dos resultados

Esta seção apresenta as informações obtidas através do questionário online e a análise das respostas dos Atuários. A análise foi dividida em cinco categorias: a) análise por faixa etária; b) análise por sexo; c) análise por região da Instituição de Ensino Superior; d) análise por nível de formação; e e) análise por faixa salarial.

Em relação aos dados por idade, a Figura 1 apresenta a proporção de atuários respondentes por faixa etária, onde é possível notar uma maior concentração de profissionais na faixa de 26 a 35 anos. Na sequência, são descritos os resultados encontrados em relação às habilidades consideradas mais relevantes para os profissionais de Atuária levando-se em conta a idade do respondente, conforme mostra a Tabela 1.

**Figura 1 - Distribuição etária dos Atuários**



Fonte: Elaboração própria

**Tabela 1 - Habilidades por faixa etária**

Faixa Etária	Habilidade Comportamental	Habilidade Analítica	Habilidade Técnica de Sistemas	Habilidade Técnica	Habilidade de Raciocínio Lógico	Outros	Habilidade Textual ou Idiomas	Experiência Técnica
21-25	42,86%	28,57%	8,57%	17,14%	2,86%	0,00%	0,00%	0,00%
26-30	51,97%	15,75%	16,54%	5,51%	4,72%	3,15%	1,57%	0,79%
31-35	48,39%	25,81%	7,26%	10,48%	4,84%	0,81%	1,61%	0,81%
36-40	50,91%	18,18%	12,73%	3,64%	5,45%	7,27%	1,82%	0,00%
41-45	45,45%	13,64%	6,82%	20,45%	4,55%	4,55%	4,55%	0,00%
46-50	45,45%	18,18%	9,09%	18,18%	9,09%	0,00%	0,00%	0,00%
51-55	41,67%	16,67%	25,00%	8,33%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%
56-60	53,33%	0,00%	6,67%	26,67%	0,00%	6,67%	6,67%	0,00%

61-65	37,50%	0,00%	37,50%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
66-70	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
71 ou	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total	48,31%	18,88%	11,91%	11,24%	4,72%	2,70%	1,80%	0,45%

Fonte: elaboração própria

A análise dos resultados obtidos considerando a faixa etária dos respondentes de 21 a 65 anos apontam as habilidades comportamentais como sendo as mais importantes para o perfil do profissional de Atuária, representando 48,31%. O grupo que pertence às idades mais avançadas, de 70 a 75 anos, acredita que as habilidades técnicas são mais importantes.

Ainda, a habilidade analítica foi à segunda habilidade considerada mais importante para o desenvolvimento do Atuário no Brasil, com 18,88%, e a experiência técnica foi considerada menos importante para os profissionais da área, com 0,45%. Percebe-se que os profissionais com maior idade, ou seja, com mais de 66 anos, consideram as habilidades técnicas e técnicas de sistemas as mais importantes para o desenvolvimento do Atuário, convergindo com os resultados obtidos por Sá, Santos e Santos (2019), onde as principais competências exigidas pelos empregadores correspondem ao conhecimento técnico e técnico em sistemas.

Os resultados da análise levando em consideração o sexo dos respondentes apontou que 53% são mulheres e 47% são homens. Neste contexto, foi possível evidenciar que as habilidades comportamentais para as mulheres e para os homens são as mais importantes para o desenvolvimento do Atuário no mercado de trabalho brasileiro, conforme Tabela 2. A habilidade analítica tem um índice maior para os homens, com 22%, do que para mulheres, com 17,31%. As habilidades técnicas de sistemas são mencionadas por 15,20% dos homens e 10,77% das mulheres. Nas habilidades técnicas, homens e mulheres aparecem com 10,38%. Na habilidade de raciocínio lógico, 5,77% das mulheres acham importante e os homens 3,6%. Outras habilidades foram mencionadas por 2,7% das mulheres e 2% dos homens. Na habilidade textual ou idiomas, os homens aparecem com 1,6% e as mulheres com 1,54%. Em relação à experiência técnica, 0,4% dos homens acreditam ser relevante e 0,38% das mulheres também. Através da análise dos dados é possível perceber que tanto para homens como para as mulheres a prioridade das habilidades segue a mesma ordem, diferindo apenas em pequenas proporções.

**Tabela 2 - Habilidades por sexo**

Sexo	Habilidade Comportamental	Habilidade Analítica	Habilidade Técnica de Sistemas	Habilidade Técnica	Habilidade de Raciocínio Lógico	Outros	Habilidade Textual ou Idiomas	Experiência Técnica
Feminino	51,15%	17,31%	10,77%	10,38%	5,77%	2,70%	1,54%	0,38%
Masculino	44,80%	22,00%	15,20%	10,38%	3,60%	2,00%	1,60%	0,42%
Total	48,31%	18,88%	11,91%	11,24%	4,72%	2,70%	1,80%	0,45%

Fonte: elaboração própria

Posteriormente, foi analisada a distribuição por região do Brasil onde o Atuário cursou a graduação, sendo possível identificar a grande concentração na região Sudeste, representando 58,5% dos Atuários. Os profissionais que realizaram a sua formação nas regiões Sul e Nordeste

compõem 25,1% e 16,4% da amostra, respectivamente. Este resultado pode ser explicado pelo fato de a região Sudeste concentrar a maior parte das IES que oferecem o curso de Ciências Atuariais.

Na sequência são descritos os resultados encontrados em relação às habilidades consideradas mais relevantes para os profissionais de Atuária levando-se em conta a localização da Instituição de Ensino Superior (IES) de formação dos respondentes, conforme mostra a Tabela 3.

**Tabela 3 - Habilidades por região da Instituição de Ensino Superior**

Região	Habilidade Comportamental	Habilidade Analítica	Habilidade Técnica de Sistemas	Habilidade Técnica	Habilidade de Raciocínio Lógico	Outros	Habilidade Textual ou Idiomas	Experiência Técnica
Sudeste	43,35%	18,77%	15,63%	10,96%	4,99%	3,41%	2,34%	0,55%
Nordeste	41,46%	21,93%	13,32%	13,27%	8,19%	1,77%	0,04%	0,00%
Sul	55,59%	16,04%	2,23%	11,13%	3,77%	9,39%	1,18%	0,67%
Total	48,31%	18,88%	11,91%	11,24%	4,72%	2,70%	1,80%	0,45%

Fonte: elaboração própria

Observa-se, portanto, que em todas as regiões predominaram as habilidades comportamentais como sendo o conjunto de habilidades mais importantes para o perfil do profissional de Atuária no Brasil, seguida da habilidade analítica. Já o terceiro conjunto de habilidades consideradas como mais importantes para os graduados nas regiões Sudeste e Nordeste são as habilidades técnicas de sistemas e para os da região Sul são as habilidades técnicas. O fato de os profissionais formados na região Sul considerarem as habilidades técnicas em sistemas menos importantes em relação aos profissionais graduados em instituições de outra região pode ser reflexo da grade curricular adotada no curso, contendo poucas disciplinas direcionadas aos conhecimentos em sistemas.

Em relação ao nível de formação, 19% dos Atuários respondentes informaram que possuem apenas a graduação, 65% realizaram alguma especialização, 13% apresentam titulação de mestre e, somente, 3% são doutores. Os resultados encontrados em relação às habilidades consideradas mais relevantes para os profissionais de Atuária levando-se em conta o nível de formação dos respondentes são apresentados na Tabela 4.

**Tabela 4 - Habilidades por nível de formação**

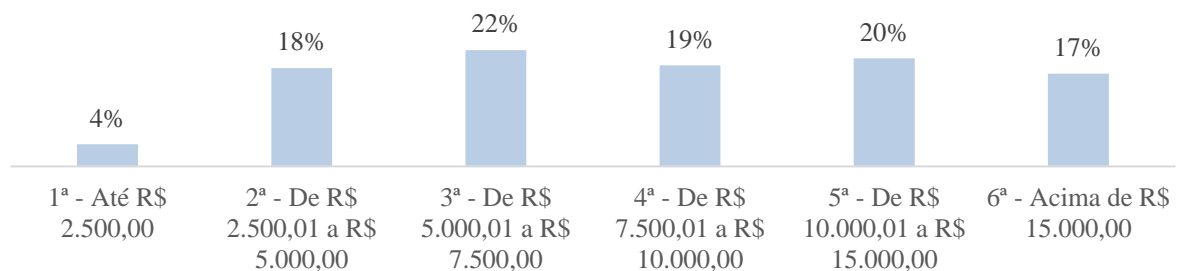
Formação	Habilidade Comportamental	Habilidade Analítica	Habilidade Técnica de Sistemas	Habilidade Técnica	Habilidade de Raciocínio Lógico	Outros	Habilidade Textual ou Idiomas	Experiência Técnica
Graduação	46,61%	13,84%	17,85%	11,69%	5,38%	2,16%	1,45%	1,04%
Especialização	42,96%	22,21%	13,24%	10,02%	5,69%	3,69%	2,19%	0,00%
Mestrado	37,87%	13,07%	18,29%	30,78%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Doutorado	29,08%	14,40%	16,21%	28,70%	2,57%	9,03%	0,00%	0,00%
Total	48,31%	18,88%	11,91%	11,24%	4,72%	2,70%	1,80%	0,45%

Fonte: elaboração própria

Percebe-se que há predominância das habilidades comportamentais independente do nível de formação. Com a globalização e a migração das ofertas de trabalho da indústria para o setor de serviços, cresceu a exigência de qualificação, não somente técnica, mas também relacionada às competências comportamentais e de relacionamento (KNAPIK, 2011).

Por fim, é realizada uma análise quanto ao perfil de remuneração do Atuário, conforme demonstrado na Figura 2, onde é possível notar uma distribuição homogênea entre as faixas salariais, com exceção da primeira. Na Tabela 5 são descritos os resultados encontrados em relação às habilidades consideradas mais relevantes para os profissionais de Atuária levando-se em conta a faixa salarial.

**Figura 2 - Distribuição salarial dos Atuários**



Fonte: Elaboração própria

**Tabela 5 - Habilidades por faixa salarial**

Faixa Salarial (em mil reais)	Habilidade Comportamental	Habilidade Analítica	Habilidade Técnica de Sistemas	Habilidade Técnica	Habilidade de Raciocínio Lógico	Outros	Habilidade Textual ou Idiomas	Experiência Técnica
Até 2,5	36,35%	4,41%	20,64%	9,70%	17,15%	11,75%	0,00%	0,00%
> 2,5 a 5	44,86%	27,62%	14,22%	6,59%	2,81%	3,21%	0,00%	0,68%
> 5 a 7,5	47,71%	19,83%	15,97%	8,97%	2,38%	3,38%	1,77%	0,00%
> 7,5 a 10	55,40%	22,23%	4,03%	7,26%	2,64%	2,87%	5,58%	0,00%
> 10 a 15	44,34%	17,24%	16,93%	14,56%	1,87%	2,86%	2,21%	0,00%
> 15	35,48%	13,76%	13,47%	17,02%	7,28%	11,73%	1,27%	0,00%
Total	48,31%	18,88%	11,91%	11,24%	4,72%	2,70%	1,80%	0,45%

Fonte: elaboração própria

Assim, observa-se que, independente da faixa salarial em que o Atuário está enquadrado, as habilidades comportamentais são consideradas as mais importantes para o desenvolvimento profissional. Segundo Knapik (2011), as habilidades comportamentais, em muitos casos, têm sido mais relevantes que as habilidades técnicas, pois se conclui que estas são adquiridas com mais facilidade do que as habilidades comportamentais. Isto evidencia a tendência das empresas em buscarem no profissional um perfil empreendedor, ou seja, profissionais que se comportem com entusiasmo, como se cuidassem do seu próprio negócio, que tenham jogo de cintura para resolver negociações e o entusiasmo e persistência em vencer desafios (KNAPIK, 2011).

## 5. Considerações Finais

Este estudo teve como objetivo identificar as habilidades consideradas importantes para o desenvolvimento dos Atuários com formação acadêmica no Brasil e no exterior e que atuam como Atuários em território brasileiro. Para este fim, foi realizada uma pesquisa de levantamento, ou *survey*, onde se aplicou um questionário *online* divulgado através de mídias sociais, direcionado aos profissionais de Atuária, contendo perguntas relacionadas à idade, sexo, formação acadêmica, faixa salarial e Instituição de Ensino Superior em que se formou, com a finalidade de analisar a relevância, na perspectiva destes profissionais, das seguintes variáveis: habilidades comportamentais, analíticas, técnicas, técnicas de sistemas, raciocínio lógico, textual e idiomas e experiência técnica.

Quanto à análise por faixa etária, percebeu-se que os profissionais de Atuária que estão na faixa etária de 20 a 64 anos acreditam que as habilidades comportamentais são as mais importantes e os profissionais com idades mais avançadas, que compreendem o grupo de 65 a 75 anos, acreditam que as habilidades técnicas e técnicas de sistemas são as mais importantes para o desenvolvimento do Atuário. Em relação à região de formação do Atuário, percebeu-se que os profissionais graduados nas Instituições de Ensino Superior (IES) do Brasil, que se encontram nas regiões Nordeste, Sudeste e Sul, consideram as habilidades comportamentais mais importantes e os profissionais graduados no exterior consideram as habilidades técnicas de sistema mais relevantes. Quanto à formação acadêmica, faixa salarial e sexo dos respondentes, todos concordam que as habilidades comportamentais são as mais importantes. Observou-se que a experiência técnica é a habilidade menos relevante para todos os respondentes.

Com base nas fundamentações expostas, conclui-se que as áreas de atuação do profissional de Atuária exigem um conhecimento multidisciplinar envolvendo várias habilidades para que o mesmo possa exercer sua função. Apesar desse estudo identificar as habilidades comportamentais como sendo extremamente importantes na visão dos Atuários, esse resultado diverge da pesquisa de Sá, Santos e Santos (2019), realizada através de investigação das oportunidades de emprego aos Atuários disponíveis em sítios eletrônicos, que apontam como sendo as habilidades técnicas de sistemas e técnicas as mais exigidas pelas empresas no mercado de trabalho. Deste modo, sugere-se para estudos futuros a realização de uma pesquisa que contemple as habilidades consideradas mais importantes para o perfil do Atuário realizada diretamente nas empresas que necessitam dos conhecimentos deste profissional.

Por fim, o estudo apresenta contribuições para a área acadêmica por trazer mais informações sobre a área atuarial e do mesmo modo contribui para o mercado, pois fornece informações que permitem conhecer melhor o perfil do Atuário e suas habilidades.

### Referências

BARDIN, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. (70 ed.). São Paulo.

BARBOSA, P. (2019). *Análise da percepção dos peritos atuariais quanto à perícia atuarial e a sua regulamentação pelo Instituto Brasileiro de Atuária (IBA)*. (Trabalho de conclusão

graduação). Faculdade de Ciências Econômicas - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. <http://hdl.handle.net/10183/203748>

BILK, A.; BARBOSA, E.; SILVA, T.; NAKAMURA, W. (2018). Aversão à perda e satisfação ao ganho nos aspectos comportamentais dos acadêmicos e profissionais da atuária. *Caderno Profissional de Administração – UNIMEP*, v(8), 25-44. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50027/aversao-a-perda-e-satisfacao-ao-ganho-nos-aspectos-comportamentais-dos-academicos-e-profissionais-da-atuaria-i/pt-br>

BRASIL. (2007). Decreto no 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI.

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm)

CASARIN, H. (2012). Pesquisa científica: da teoria à prática (1 ed.). Curitiba: Intersaberes.

César, S., & Myrrha, L. (2015). A formação do Atuário e seu perfil no mercado de trabalho brasileiro. *Caderno de Estudos Interdisciplinares*, v(1). <https://publicacoes.unifal-mg.edu.br/revistas/index.php/cei/article/view/282>

CHAVES, N. (2010). *Origens da Ciência Atuarial e as Principais Áreas de Atuação do Atuário no Brasil: Uma Abordagem Introdutória*. (Monografia - Graduação em Ciências Atuariais). Universidade Federal do Ceará - Faculdade de Economia, Fortaleza, Ceará, Brasil.

COSTA, M.; AQUINO, D. (2005, setembro). Análise do Conhecimento das Ciências Atuariais: uma pesquisa empírica nos cursos de ciências contábeis das instituições de ensino superior nas capitais do nordeste brasileiro. ENANPAD - *ENCONTRO da ANPAD*, Brasília, Brasil, 29.

FERREIRA, G. (2013). *Habilidades comportamentais: atitudes indispensáveis para a obtenção de resultados*, Folha Vitória. <https://www.folhavoria.com.br/economia/blogs/gestaoresultados/2013/04/14/habilidades-comportamentais-atitudes-indispensaveis-para-a-obtencao-de-resultados/>

FLEURY, M.; LEURY, A. (2001). Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea*, v(5). <https://doi.org/10.1590/S1415-65552001000500010>

GIL, A. (2010) *Como elaborar projetos de pesquisa* (5 ed.). São Paulo: Atlas

GRAMIGNA, M. (2007). *Modelo de competências e gestão dos talentos* (2 ed.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ATUÁRIA. (2020). *As Ciências Atuariais: origem, evolução e conceito de atuária*. <https://www.atuarios.org.br/educa%C3%A7%C3%A3o>

INSTITUTO BRASILEIRO DE ATUÁRIA. (2020). Institucional. <https://www.atuarios.org.br/c%C3%B3pia-o-atu%C3%A1rio>

KNAPIK, J. (2011). *Gestão de pessoas e talentos* (3 ed.). Curitiba: Ibpe.

LADEIRA, M. *et al.* (2016). Os efeitos da abordagem analítica e da gestão orientada para processos sobre o desempenho organizacional de micro e pequenas empresas brasileiras dos setores da indústria e de serviços. *Revista Gestão & Produção*, v(23), 486-502. <https://doi.org/10.1590/0104-530X1531-14>

LIMA, C. (2018). *A história do seguro*. <https://www.revistaapolice.com.br/2018/10/a-historia-do-seguro/>

MARTINS, A. (2018, outubro). Atuária: estatística, contabilidade e política nos anos 1930. *Seminário Nacional de História da Ciência e da Tecnologia*. Campina Grande, Brasil, 16.

MARTINS, A. (2020). Profissão atuarial e seguridade social no Brasil da Primeira República à Era Vargas. *Revista Contabilidade e Finanças – USP*, v(31), 364-377. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909010>

MASCARENHAS, S. (2012). *Metodologia Científica* (1 ed.). São Paulo: Pearson Education do Brasil.

MINISTERIO DO TRABALHO. (2002). *Classificação Brasileira de Ocupações – CBO*.

<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>

JÚNIOR, I.; FERREIRA, L.; GUIMARÃES, V.; BARRETO, M. (2003). Conhecimentos e Habilidades desejáveis aos Peritos e Peritos Assistentes Atuários. *Revista Pensar Contábil*, v(15), 44-54. <http://www.spell.org.br/documentos/ver/24234/conhecimentos-e-habilidades-desejaveis-aos-peritos-e-peritos-assistentes-atuarios>

OCHOA, C. (2013). *Qual é o tamanho da amostra que eu preciso?*. <https://www.netquest.com/blog/br/blog/br/qual-e-o-tamanho-de-amostra-que-preciso>

OLINTO, G. (2011). A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. *Inclusão Social*, v(5), 68-77. <http://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1667>

PEROVANO, D. (2016). *Manual de metodologia da pesquisa científica* (1 ed.). Curitiba: Intersaberes.

PITACAS, J. (2009). *Utilidade social e eficiência no mutualismo*. (Tese Mestrado em Economia e Política Social). Instituto Superior de Economia e Gestão - Universidade Técnica de Lisboa. Lisboa, Portugal. <https://www.repository.utl.pt/bitstream>

SÁ, M.; SANTOS, T.; SANTOS, C. (2019, abril). Análise das principais características e exigências do mercado de trabalho do Atuário no Brasil. *Simpósio de Atuária*, Fortaleza, Brasil, 8. <http://www.repository.ufc.br/handle/riufc/51694>

SANTOS, F. (2012). Análise de conteúdo: a visão de Laurence Bardin. *Revista Eletrônica de Educação*, v(6), 383-387. <https://doi.org/10.14244/%2519827199291>

SCHWARTZMAN, S. (1979). Pesquisa acadêmica, pesquisa básica e pesquisa aplicada em duas comunidades científicas. [https://archive.org/stream/PesquisaAcademicaEBasica/1979acad\\_ap#mode/2up](https://archive.org/stream/PesquisaAcademicaEBasica/1979acad_ap#mode/2up)

SERTEK, P.; GUINDANI, R.; MARTINS, T. (2012). *Administração e planejamento estratégico* (1 ed.). Curitiba: Intersaberes.

VASCONCELOS, A.; CAVALCANTE, P.; MONTE, P. (2012). Fatores que influenciam as competências em docentes de ciências contábeis. *Veredas FAVIP - Revista eletrônica de Ciências*. v(5). <http://veredas.favip.edu.br/ojs/index.php/veredas1/article/view/8/168>

**Recebido:** 24/11/2021

**Aceito:** 16/12/2021