

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DA REGIÃO DOS VINHEDOS – CARVI  
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS  
CURSO DE COMÉRCIO INTERNACIONAL**

**EDUARDA MUNHÓS ERBICE**

**A IMPORTÂNCIA DAS *SOFT SKILLS* NA ATUAÇÃO DE HOMENS E  
MULHERES *TRADERS* INTERNACIONAIS**

**BENTO GONÇALVES**

**2025**

**EDUARDA MUNHÓS ERBICE**

**A IMPORTÂNCIA DAS *SOFT SKILLS* NA ATUAÇÃO DE HOMENS E  
MULHERES *TRADERS* INTERNACIONAIS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Curso de Comércio Internacional da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Comércio Internacional.

Orientador TCC I: Prof. Me. Simone  
Fonseca de Andrade Klein

Orientador TCC II: Prof. Me. Simone  
Fonseca de Andrade Klein

**BENTO GONÇALVES**

**2025**

**EDUARDA MUNHÓS ERBICE**

**A IMPORTÂNCIA DAS *SOFT SKILLS* NA ATUAÇÃO DE HOMENS E  
MULHERES *TRADERS* INTERNACIONAIS**

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Curso de Comércio Internacional da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Comércio Internacional.

**Aprovado em 02/12/2025**

**Banca Examinadora:**

---

Orientador Prof. Me. Simone Fonseca de Andrade Klein  
Universidade de Caxias do Sul - UCS

---

Prof. Rosimeri Machado  
Universidade de Caxias do Sul

---

Prof. Dr. Guilherme Bergmann Borges Vieira  
Universidade de Caxias do Sul

*Conhecer a si mesmo é o  
começo de toda sabedoria.*

***Aristóteles***

## RESUMO

Considerando o contexto global cada vez mais dinâmico, competitivo e interconectado, é de suma importância que os profissionais desenvolvam cada dia mais suas habilidades sociais, conhecidas como *soft skills*. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo analisar a percepção acerca da importância, da utilização e do desenvolvimento das *soft skills* na atuação de *traders* internacionais, diferenciando as perspectivas entre homens e mulheres. Para alcançar o objetivo proposto, adotou-se uma abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo, aplicada por meio de método survey (ou enquête) com profissionais que atuam na área de exportação e/ou importação. Ao todo foram obtidas 32 respostas, sendo 13 mulheres e 19 homens. O estudo buscou identificar as habilidades consideradas mais importantes para o sucesso nas negociações, as mais utilizadas no cotidiano e as formas como são desenvolvidas, comparando os resultados obtidos entre homens e mulheres. Os resultados apontaram diferenças sutis entre homens e mulheres quanto à importância atribuída às *soft skills*. As mulheres destacaram com maior ênfase a responsabilidade, enquanto os homens atribuíram maior importância à integridade. Mesmo com tais diferenças, a comunicação prevaleceu como a principal competência para ambos os grupos.

Palavras-chave: comércio internacional; *soft skills*; gênero; *trader* internacional.

## ABSTRACT

Considering the increasingly dynamic, competitive, and interconnected global context, it is of utmost importance that professionals continually develop their social skills, known as soft skills. In this regard, the present study aims to analyze the perception of the importance, use, and development of soft skills in the work of international traders, differentiating the perspectives of men and women. To achieve the proposed objective, a quantitative approach with an exploratory and descriptive character was adopted, applied through a survey method with professionals working in the areas of export and/or import. A total of 32 responses were obtained, 13 from women and 19 from men. The study sought to identify the skills considered most important for successful negotiations, those most used in daily activities, and the ways in which they are developed, comparing the results obtained between men and women. The findings revealed subtle differences between men and women regarding the importance attributed to soft skills. Women placed greater emphasis on responsibility, while men attributed greater importance to integrity. Despite these differences, communication emerged as the main competency for both groups.

Keywords: international trade; *soft skills*; gender; international trader.

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Empregos no setor de bens exportáveis .....	21
Gráfico 2 - Importância de cada atributo no local de trabalho, de acordo com os executivos .....	24
Gráfico 3 - Descrição de gênero.....	41
Gráfico 4 - Descrição de faixa etária .....	42
Gráfico 5 - Tempo de experiência como <i>trader</i> internacional .....	43
Gráfico 6 - Área de atuação .....	44
Gráfico 7 - Idiomas falados.....	45
Gráfico 8 - Grau de importância atribuída às <i>soft skills</i> pelos <i>traders</i> internacionais	46
Gráfico 9 - Importância atribuída às <i>soft skills</i> por participantes do gênero feminino	47
Gráfico 10 - Importância atribuída às <i>soft skills</i> por participantes do gênero masculino .....	48
Gráfico 11 - Comparativo entre homens e mulheres quanto à importância atribuída às <i>soft skills</i> .....	49
Gráfico 12 - Frequência de utilização das <i>soft skills</i> entre participantes do gênero feminino.....	50
Gráfico 13 - Frequência de utilização das <i>soft skills</i> entre participantes do gênero masculino .....	52
Gráfico 14 - Comparativo entre homens e mulheres quanto à frequência de utilização das <i>soft skills</i> .....	53
Gráfico 15 - Percepção dos participantes quanto as formas de desenvolvimento das suas <i>soft skills</i> .....	55
Gráfico 16 - Principais dificuldades apontadas no desenvolvimento das <i>soft skills</i> ...56	

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Dez atributos de <i>soft skills</i> categorizados a partir de listagens executivas .....	23
Quadro 2 - Boa comunicação.....	27
Quadro 3 - Comunicação não verbal.....	28
Quadro 4 - Fundamentação teórica.....	29
Quadro 5 - Relação situação x <i>soft skill</i> .....	36
Quadro 6 - Síntese dos procedimentos metodológicos.....	40

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de processo de comunicação.....	27
Figura 2 - Síntese comparativa das <i>soft skills</i> entre homens e mulheres.....	61

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	12
1.1	DELIMITAÇÃO DO TEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA .....	13
1.2	OBJETIVO GERAL.....	14
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.4	JUSTIFICATIVA .....	15
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	17
2.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DE INTERNACIONALIZAÇÃO, EXPORTAÇÃO E IMPORTAÇÃO .....	17
2.2	O PAPEL DO <i>TRADER</i> INTERNACIONAL .....	19
<b>2.2.1</b>	<b>Gênero no Comércio Internacional</b> .....	<b>20</b>
2.3	A IMPORTÂNCIA DAS <i>SOFT SKILLS</i> .....	22
<b>2.3.1</b>	<b>Integridade e Comunicação</b> .....	<b>25</b>
2.4	SÍNTESE DO EMBASAMENTO TEÓRICO CONCEITUAL.....	29
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	31
3.1	DELINEAMENTO .....	31
<b>3.1.1</b>	<b>Natureza</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Níveis</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Estratégias</b> .....	<b>33</b>
3.2	PARTICIPANTES DO ESTUDO .....	33
3.3	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS .....	34
<b>3.3.1</b>	<b>Instrumentos de coleta</b> .....	<b>38</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Pré-teste</b> .....	<b>39</b>
3.4	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS .....	39
3.5	SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	40
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	41
4.1	PERFIL DEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES.....	41
4.2	PERFIL PROFISSIONAL DOS RESPONDENTES .....	42

4.3	RESULTADOS DA IMPORTÂNCIA DAS <i>SOFT SKILLS</i> .....	45
4.4	RESULTADOS DA FREQUÊNCIA DE UTILIZAÇÃO DAS <i>SOFT SKILLS</i> .....	50
4.5	RESULTADOS DA PERCEPÇÃO DOS <i>TRADERS</i> SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE SUAS <i>SOFT SKILLS</i> .....	54
<b>5</b>	<b>DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS</b> .....	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>62</b>
6.1	IMPLICAÇÕES GERENCIAIS .....	63
6.2	LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS	64
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>66</b>
	<b>APÊNDICE</b> .....	<b>70</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No cenário contemporâneo, o comércio internacional desempenha um papel essencial no desenvolvimento dos países, seja por meio de exportações ou importações. Atualmente, para que uma empresa se fortaleça em um mercado altamente globalizado, é fundamental que os profissionais da área dominem tanto as *hard skills*, habilidades técnicas, quanto as *soft skills*, habilidades sociais. Diversos profissionais atuam no setor de comércio internacional, cada um desempenhando um papel crucial para garantir o bom andamento das transações e a movimentação da economia global.

Os *traders* internacionais, por sua vez, são responsáveis por negociar e facilitar essas transações, lidando com questões globais, cambiais, culturais e também de habilidades, sendo elas técnicas, *hard skills*, mas principalmente sociais, *soft skills*, que são cruciais para o sucesso profissional. De acordo com Joshi (2017), as habilidades sociais englobam competências psicossociais e interpessoais que auxiliam as pessoas na tomada de decisões, resolução de problemas, pensamento crítico e comunicação eficaz. Elas também são essenciais para construir relacionamentos saudáveis, gerenciar o tempo de maneira eficiente e lidar com o estresse e a pressão da vida de forma saudável e produtiva.

Conforme Wheeler (2016) destaca, o mercado de trabalho global tem passado por transformações significativas, nas quais as *soft skills* assumem um papel cada vez mais relevante frente ao avanço da automação e das tecnologias. Essas competências tornam-se essenciais não apenas para resolver conflitos e conduzir negociações, mas também para construir relações comerciais duradouras e baseadas na confiança. Para alcançar êxito, os profissionais precisam dominar a comunicação assertiva e compreender profundamente as diferenças culturais envolvidas.

Com base nesse contexto, surge o interesse em estudar a crescente importância das *soft skills* no mercado globalizado atual. Estima-se que essas competências possam desempenhar um papel crucial para os negociadores internacionais, atuando como um complemento relevante às *hard skills*, historicamente mais valorizadas no setor. Conforme Keedi (2004) e Verhezen (2008), essas competências são fundamentais para superar desafios interculturais, gerenciar riscos e aumentar o sucesso nas negociações internacionais. Além de que as *soft*

*skills* não são somente utilizadas e desenvolvidas no ambiente de trabalho, mas também na vida cotidiana.

Este estudo aborda a importância das *soft skills* no contexto dos *traders* internacionais, considerando as habilidades mais presentes na atuação desses profissionais e a forma como percebem e desenvolvem suas próprias competências. Além disso, discute-se como essas habilidades se manifestam entre diferentes perfis, especialmente quando comparadas as experiências de homens e mulheres que atuam no comércio internacional.

Para tal fim, este trabalho está estruturado em seis capítulos. O primeiro capítulo apresenta a introdução, contemplando a delimitação do tema, os objetivos geral e específicos, bem como a justificativa da pesquisa. O segundo capítulo é dedicado ao referencial teórico, abordando os conceitos de internacionalização, importação e exportação; o papel do *trader* internacional no mercado de trabalho contemporâneo; a questão de gênero no âmbito do comércio internacional; e por fim a importância das *soft skills*, com ênfase nas competências de comunicação e integridade; O terceiro capítulo descreve os procedimentos metodológicos adotados para a condução do estudo, apresentando o delineamento da pesquisa, o perfil dos participantes, o processo de coleta de dados e o método de análise utilizado. Na sequência, o quarto capítulo expõe a análise dos dados, englobando o perfil demográfico e profissional dos respondentes, bem como os resultados obtidos acerca da importância, utilização e desenvolvimento das *soft skills*. O quinto capítulo destina-se à discussão dos resultados, em consonância com o referencial teórico apresentado. Por fim, o sexto capítulo apresenta as considerações finais, nas quais são destacadas as implicações gerenciais, as limitações do estudo e as recomendações para pesquisas futuras.

## 1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A atuação no comércio internacional pode exigir dos profissionais um conjunto de habilidades que vai além das competências técnicas tradicionalmente associadas à área. Mohammad e Stedham (2021) ressaltam que a confiança nas relações profissionais está ligada à competência e à responsabilidade, elementos que permitem reduzir riscos e favorecer a cooperação. Já Chen (2023) indica que as habilidades de comunicação exercem impacto direto nas negociações internacionais,

uma vez que falhas comunicacionais e mal-entendidos decorrentes de diferenças culturais podem gerar barreiras, conflitos e prejuízos às interações de negócio. Considerando essas contribuições, é possível que habilidades relacionadas à clareza na comunicação, responsabilidade e capacidade de estabelecer relações de confiança também sejam relevantes para a rotina de *traders* internacionais, que precisam lidar com legislações diversas, variações cambiais e interlocutores de diferentes contextos.

No entanto, apesar da relevância crescente das *soft skill*, a literatura ainda carece de um foco específico nas percepções e no desenvolvimento dessas habilidades pelos próprios *traders*, especialmente no que diz respeito às diferenças entre homens e mulheres no setor. Uma vez que homens e mulheres podem ter abordagens distintas em negociações e na forma como interagem profissionalmente, um olhar comparativo de gênero torna-se relevante para identificar se essas possíveis diferenças de gênero influenciam na utilização e valorização das *soft skills* na visão de profissionais *traders*.

Com isso, este estudo busca investigar a importância das *soft skills* no trabalho de *traders* internacionais e explorar como essas habilidades são percebidas e desenvolvidas por homens e mulheres, contribuindo para um melhor entendimento das dinâmicas atuais no comércio internacional. Diante deste contexto, chega-se a seguinte problema de pesquisa: Qual a importância, a utilização e o desenvolvimento das *soft skills* para *traders* homens e mulheres?

## 1.2 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste trabalho é analisar a percepção acerca da importância, da utilização e do desenvolvimento das *soft skills* na atuação de *traders* homens e mulheres.

## 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Com base no objetivo geral, a pesquisa foi estruturada com base nos seguintes objetivos específicos:

- a) Conceituar *soft skills*, a profissão de negociador internacional e questões de gênero;

- b) Identificar quais *soft skills* os *traders* internacionais consideram mais importantes e quais utilizam com maior frequência em seu cotidiano profissional;
- c) Levantar a percepção dos *traders* quanto as suas próprias *soft skills* e de que forma desenvolvem essas habilidades;
- d) Comparar os resultados obtidos entre negociadores homens e mulheres.

#### 1.4 JUSTIFICATIVA

No contexto do mercado de trabalho contemporâneo, o desenvolvimento de habilidades sociais é cada vez mais estratégico, especialmente para *traders* internacionais, cuja atuação envolve interação com diferentes culturas, idiomas e estilos de negociação. Competências como comunicação eficaz não apenas facilitam a integração e a colaboração em ambientes multiculturais, mas também potencializam o desempenho profissional, permitindo tomadas de decisão mais assertivas e relações mais sólidas. Conforme destaca Joshi (2017, p. 9), “o desenvolvimento de *soft skills* neste mercado é importante, pois há uma competição intensa por muitas posições disponíveis. A capacidade de desenvolver e usar *soft skills* pode fazer a diferença entre um realizador e um não realizador.” Dessa forma, investir no aprimoramento dessas competências torna-se essencial para profissionais que buscam se destacar e alcançar sucesso sustentável em um mercado globalizado e competitivo.

Além disso, conforme o relatório *Soft Skills for a Hard World* da McKinsey (2024), entre 2016 e 2030, o mercado de trabalho passará por uma transformação significativa nas habilidades demandadas, devido à automação e a inteligência artificial. As habilidades físicas e manuais devem reduzir em 14%, à medida que tarefas repetitivas e físicas são automatizadas por robôs. As habilidades cognitivas básicas também terão uma queda de 15%, já que máquinas assumem funções de baixo nível intelectual. Por outro lado, as habilidades cognitivas avançadas crescerão 8%, refletindo a crescente valorização de capacidades como análise, solução de problemas e pensamento crítico. As habilidades sociais e emocionais (*soft skills*) terão um aumento de 24%, uma vez que as interações humanas, como empatia, liderança e comunicação, se tornam cada vez mais essenciais. As habilidades tecnológicas, por sua vez, devem crescer em 55%, destacando a crescente necessidade de profissionais qualificados para lidar com tecnologias emergentes, como IA e *big data*.

O estudo aponta que, para se manterem competitivos, os trabalhadores precisarão priorizar o desenvolvimento dessas habilidades mais complexas e adaptáveis.

Visando a importância das *soft skills*, as diferenças de gênero podem influenciar a percepção e a utilização dessas habilidades, uma vez que homens e mulheres tendem a valorizar e utilizar determinadas habilidades de formas distintas, impactando diretamente a dinâmica das negociações, a resolução de conflitos e a construção de relações profissionais mais eficazes. No contexto do comércio internacional, compreender essas diferenças torna-se relevante, pois as negociações internacionais envolvem múltiplas culturas, idiomas e estilos de tomada de decisão. Nesse sentido, o estudo busca aportar contribuições importantes em diferentes dimensões: no plano teórico, amplia a compreensão sobre a relação entre gênero e competências sociais, identificando aquelas mais valorizadas por *traders* e preenchendo lacunas da literatura sobre percepções de homens e mulheres; no plano prático, fornece subsídios para que organizações desenvolvam políticas e programas de capacitação que priorizem o aprimoramento de *soft skills*, fortalecendo a eficácia das negociações, a colaboração entre equipes e a construção de relações baseadas na confiança; e, no plano pessoal, permite refletir sobre a própria atuação profissional, compreender as sutis diferenças na percepção e no uso das habilidades entre homens e mulheres, de modo que cada um possa se destacar de forma mais eficaz, fortalecendo o crescimento individual e o desempenho consistente em um mercado globalizado e competitivo.

Desta forma, o estudo se justifica pela crescente importância das *soft skills* no mercado globalizado atual, onde as negociações internacionais, embora dependam das *hard skills*, exigem uma ênfase maior nas *soft skills*. Compreender como essas habilidades impactam o desempenho de *traders* de diferentes gêneros pode oferecer percepções importantes para o aprimoramento do desenvolvimento profissional na área de comércio internacional, uma vez que diferentes percepções, masculinas e femininas, podem contribuir para a resolução de problemas e inovação nas negociações.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico deste trabalho está estruturado em três partes distintas. Primeiramente, será contextualizada a internacionalização, exportação e importação. A segunda parte se dedicará a explorar o perfil do *trader* e o gênero no comércio internacional, e, por fim, a terceira parte, enfocará as *soft skills*, destacando duas habilidades de importância ímpar: a comunicação e a integridade.

### 2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DE INTERNACIONALIZAÇÃO, EXPORTAÇÃO E IMPORTAÇÃO

Levando em consideração que este trabalho tem como objetivo analisar as principais *soft skills* utilizadas por homens e mulheres *traders* internacionais, é importante esclarecer sobre a internacionalização, exportação e importação, uma vez que os *traders* desempenham um papel crucial nas transações comerciais entre países, sobretudo no fluxo das vendas e compras internacionais.

Nas últimas décadas, a internacionalização das empresas tornou-se um fenômeno amplamente difundido, impulsionando o crescimento dos fluxos globais de comércio e investimento. Conforme menciona a Sobeet (2007), a internacionalização de uma empresa é um fenômeno amplo que assimila desde a exportação até a produção direta em mercados externos. O processo inclui diferentes formas de integração, como parcerias, acordos de cooperação e transferência de tecnologia, podendo culminar na transformação da empresa em uma transnacional com investimentos e subsidiárias produtivas no exterior (Sobeet, 2007).

Segundo o SEBRAE (2023), internacionalizar uma empresa significa expandir suas operações para o mercado global, envolvendo atividades como importação, exportação e produção de bens e serviços em outros países. Esse processo contínuo requer uma preparação adequada, com estratégias fundamentadas em pesquisas e ações comerciais eficazes. Para isso, é essencial que as empresas compreendam os processos formais de exportação e os mecanismos simplificados disponíveis para facilitar suas operações no exterior.

De acordo com a Sobeet (2007), a decisão de internacionalizar nem sempre é uma escolha intencional da empresa; muitas vezes, ela surge como uma necessidade, para superar limitações na demanda doméstica ou à busca por avanços tecnológicos

para melhorar os produtos ou processos. Porém, ao obterem algum grau de internacionalização, normalmente, terão maior rendimento e lucros do que as demais empresas do seu setor.

Segundo a Sobeet (2007) com o desenvolvimento de suas capacidades, essas empresas buscavam ampliar as vendas entrando nos negócios de exportação. Com vantagens competitivas internacionais e se transformando rapidamente em exportadoras devido ao fato de contarem com insumos e fatores abundantes e baratos no seu país. Em conformidade com o que aponta Keedi (2011) exportar é o ato de enviar mercadorias, produzidas no próprio país ou em terceiros, para outro país, visando atender à demanda do mercado importador e gerar benefícios para ambas as partes.

De acordo com Oliveira (2021) o processo de exportação começa com a intenção de um operador privado e termina com o envio da mercadoria. O exportador deve lidar com parceiros comerciais, informar ao governo sobre a operação e cumprir normas nacionais e internacionais, além das exigências do país importador. Segalis, França e Atsumi (2012) complementa que a exportação é um meio do país aumentar sua economia, com esse fim, as empresas devem desenvolver estratégias para oferecer o produto apropriado, a um preço justo e em um lugar apropriado.

Como apontado por Keedi (2011), a exportação abrange tanto bens quanto serviços. A exportação de bens refere-se à transferência de mercadorias entre países, enquanto a de serviços envolve a comercialização de atividades como assessoria, consultoria, conhecimento, transportes, turismo, assistência técnica, entre outros. Além disso, Keedi (2011) ressalta que a exportação pode ser direta, quando realizada pelo próprio fabricante, ou indireta, quando o exportador é uma entidade diferente do vendedor da mercadoria.

Em conformidade com o que aponta Keedi (2011) as exportações são essenciais para a diversificação de mercados, reduzindo a dependência do mercado interno e minimizando riscos econômicos. Estimulam a melhoria de recursos humanos e tecnológicos, proporcionam reconhecimento global da marca e geram receitas em moeda forte, isso torna as empresas menos vulneráveis à desvalorização de suas moedas locais e aumenta as divisas disponíveis, facilitando transações internacionais e promovendo o equilíbrio econômico.

Além de atuarem com exportações, alguns *traders* internacionais, também atuam na área de importação, mesmo que em menor escala. Segundo a Receita

Federal do Brasil (RFB, 2022) a importação consiste na entrada e internalização de mercadorias estrangeiras no país, sendo legalmente considerada apenas após o desembaraço aduaneiro e pagamento dos tributos. O processo ocorre em três fases: administrativa, envolvendo licenças e exigências de órgãos governamentais; fiscal, referente ao despacho de importação, conferência documental e recolhimento de tributos; e cambial, relacionada à aquisição de moeda estrangeira para pagamento das importações por meio de instituições autorizadas pelo Banco Central.

Para realizar exportações e importações, os *traders* internacionais desempenham papel essencial no fechamento das negociações. Geralmente fluentes em inglês e, em alguns casos, no idioma local, eles facilitam a comunicação e fortalecem as relações comerciais. Possuem conhecimento sobre câmbio, formas de pagamento e remessas internacionais, além de estarem atualizados quanto às legislações e aos *incoterms*. No caso da importação, atuam no acompanhamento do desembaraço aduaneiro, no cumprimento de licenças e autorizações necessárias e na avaliação de fornecedores estrangeiros. Também compreendem a gestão de custos envolvidos, como frete e logística, e dedicam-se a analisar as especificações técnicas e a qualidade dos produtos que intermediam.

## 2.2 O PAPEL DO *TRADER* INTERNACIONAL

A atuação do *trader* internacional é um componente crucial no comércio internacional, desempenhando um papel fundamental na facilitação de transações entre países. Segundo Keedi (2004), o *trader* é o negociador responsável por realizar compras e vendas de produtos em mercados internacionais, lidando com aspectos variados, como a legislação local, normas e flutuações cambiais. Essa função exige conhecimento profundo não apenas dos produtos que estão sendo comercializados, mas também do contexto econômico e político dos países envolvidos.

Um aspecto central da atuação do *trader* internacional é a habilidade de negociar eficazmente. De acordo com Godinho e Macioski (2005), o sucesso nas negociações internacionais depende da compreensão dos estilos de negociação das partes envolvidas, bem como da capacidade de adaptar a abordagem de acordo com as diferenças culturais. A diversidade cultural pode impactar diretamente a comunicação e o entendimento mútuo.

Além disso, a fluência em uma segunda (ou mais) língua(s), especialmente o inglês, é uma exigência fundamental para os *traders* internacionais. O inglês se tornou a língua franca do comércio global, e termos técnicos como "*Bill of Lading*" e "*Free on Board*" são sempre muito utilizados nas transações. O domínio da língua não apenas facilita a comunicação, mas também ajuda os *traders* a entenderem melhor os documentos e contratos. Segundo Godinho e Macioski (2005, p. 144):

Os negócios internacionais envolvem muito mais riscos que as transações domésticas, especialmente porque a moeda de nominação, as leis, normas e regulamentos, não se resumem aos limites das visões nacionais dos dois países envolvidos. Entretanto, o maior risco nas negociações é o da falta de entendimento com os negociadores internacionais, o risco imposto pela diversidade cultural, pelo conflito dos métodos de negociações, de personalidades, ou de estilos de negociação.

Ademais, em um ambiente competitivo e globalizado, a construção de relações éticas e transparentes é vital para o sucesso a longo prazo. A construção de confiança entre as partes é essencial para garantir relações comerciais duradouras e produtivas. Em um mundo cada vez mais interconectado, a capacidade de se adaptar e evoluir se torna um diferencial competitivo crucial para o sucesso no comércio internacional.

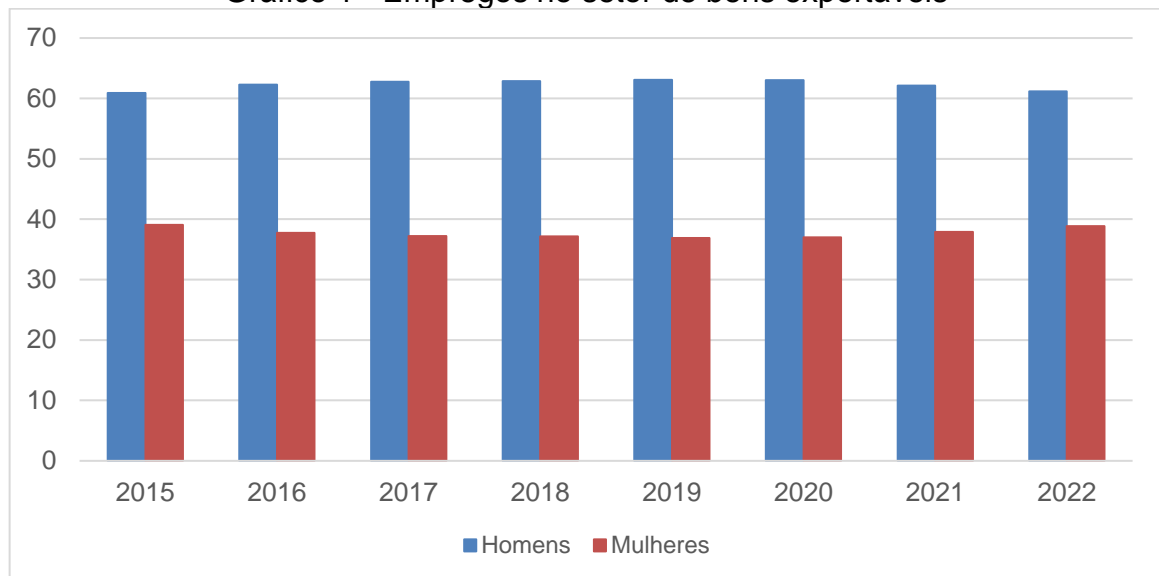
### **2.2.1 Gênero no Comércio Internacional**

No campo das negociações internacionais, as diferenças de gênero podem ter um papel importante na influência das estratégias e resultados. O modo como homens e mulheres abordam as negociações, se comunicam, interagem e resolvem conflitos podem variar significativamente, considerando suas diferenças de gênero.

Korvisk e Rustad (2018, p.8) conceituam gênero como “normas, valores e expectativas culturalmente construídos relacionados a homens ou mulheres, meninos ou meninas. Gênero também se refere a atitudes e comportamentos relacionados ao que é considerado masculino ou feminino.” Conforme explica Sampaio (2020, p. 2), o gênero pode ser compreendido como “os comportamentos, ações, pensamentos, emoções e desejos socialmente construídos a partir da diferença sexual”.

Segundo um estudo realizado por Figueiredo e Leal (2024), ilustrado no Gráfico 1, o Brasil apresenta uma diferença significativa entre homens e mulheres no setor de bens exportáveis. A maior parte dos empregos nesse setor é ocupada por homens, enquanto as mulheres representam cerca de 39% dos postos de trabalho.

Gráfico 1 - Empregos no setor de bens exportáveis



Fonte: Adaptado de Figueiredo e Leal (2024), a partir dos dados da RAIS e Comex Stat, 2024.

As diferenças de gênero são notáveis em diversos aspectos diariamente. Segundo Evatt (1997, p. 21), “a diferença mais importante é de que as mulheres tendem a se concentrar nos outros, por outro lado os homens tendem a se concentrar em si mesmos.” A mesma complementa que a visão que as mulheres têm de si costuma ser moldada pelas relações ao seu redor, o que as leva a focar nas necessidades dos outros. Por outro lado, os homens tendem a pensar, agir e sentir priorizando o próprio *self*, refletindo uma postura mais individualista e confiante.

Além das particularidades de cada gênero ou pessoa, segundo o relatório Mulheres no Comércio Internacional, Governo Federal (2022) aponta que a maior participação feminina nas empresas de comércio exterior está relacionada aos tipos de produtos exportados e seus destinos. Empresas que exportam menos *commodities* tendem a ter mais mulheres em sua força de trabalho. Desta forma, há uma correlação positiva entre o aumento da diferenciação dos produtos exportados e a maior participação feminina no emprego.

Portanto, compreender as diferenças de gênero nas negociações internacionais não só facilita as estratégias e os comportamentos predominantes entre homens e mulheres, mas também oferece percepções valiosas para criar políticas e práticas que maximizem o potencial de cada gênero. Teoricamente, a valorização das *soft skills* específicas de cada grupo pode contribuir para negociações mais equilibradas e resultados mais satisfatórios para todas as partes envolvidas.

### 2.3 A IMPORTÂNCIA DAS *SOFT SKILLS*

No mundo atual, caracterizado pela complexidade e interconectividade, possuir um conjunto diversificado de habilidades é crucial para alcançar o sucesso, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Com a transformação do mercado de trabalho e a crescente automação de tarefas técnicas, habilidades como comunicação, integridade, integridade e flexibilidade são agora altamente valorizadas. Embora muitas vezes, ao refletirmos sobre habilidades adquiridas, as primeiras que nos vêm à mente sejam de natureza mais manual ou técnica, como destaca Robles (2012), que define as *hard skills* como competências técnicas e conhecimentos especializados necessários para desempenhar um trabalho, como o uso de softwares ou a execução precisa de tarefas específicas, porém, segundo Joshi (2017), as *soft skills* não substituem as *hard skills*, mas as complementam, atuando como facilitadoras do desenvolvimento do potencial humano.

Conforme mencionado por Wheeler (2016), as *soft skills* englobam uma série de competências, como comunicação eficaz, assertividade, escuta ativa, e a capacidade de dar e receber críticas construtivas. Além disso, incluem o trabalho em equipe, a expressão emocional adequada e a honestidade emocional. Já para Schulz (2008), habilidades de negociação e resolução de problemas, pensamento crítico e estruturado, gestão de conflitos e de tempo, criatividade e autoestima também são exemplos de *soft skills* importantes para conquistar ou aprimorar ao longo da vida.

Mühleisen e Oberhuber (2008) denominam *soft skills* como a capacidade de se comunicar e cooperar eficazmente com diferentes perfis de pessoas, demonstrando empatia, gerenciando os conflitos, liderando e motivando as equipes. Ainda, tais autores incluem as competências intrapessoais como autogerenciamento, autoconfiança, resistência ao estresse, orientação para resultados e responsabilidades; gestão de tarefas, negociação, resolução criativa de problemas, condução de reuniões, tomada de decisões e gestão eficiente do tempo.

Essas habilidades podem ser aprimoradas através de cursos, *workshops*, palestras, seminários sobre retórica, idiomas, habilidades de apresentação, conflito ou gestão cultural. Através de leituras sobre o tema ou similares. De acordo com Schulz (2008) socializar-se frequentemente é de suma importância para destacar as habilidades de comunicação; trabalha-se a etiqueta, autoestima, linguagem corporal, o ouvir e o discutir.

Robles (2012) conduziu uma pesquisa realizada na Universidade do Leste do Kentucky, EUA, em 2011, no contexto de um curso de comunicação empresarial. A pesquisa revelou as habilidades sociais (*soft skills*) mais valorizadas por executivos de negócios em novos funcionários. Alunos de nível júnior entrevistaram executivos e enviaram-lhes uma pesquisa de avaliação sobre o desempenho do aluno e tópicos relevantes para o currículo de negócios. Entre os *feedbacks*, destacou-se a importância atribuída às habilidades sociais para o sucesso profissional. Após analisar as respostas de 57 executivos, foram identificadas 26 habilidades sociais, das quais as 10 mais frequentes foram categorizadas e incluídas em um questionário para serem classificadas em uma escala de importância. Para melhor entendimento, o Quadro 1 foi elaborado.

Quadro 1 - Dez atributos de *soft skills* categorizados a partir de listagens executivas

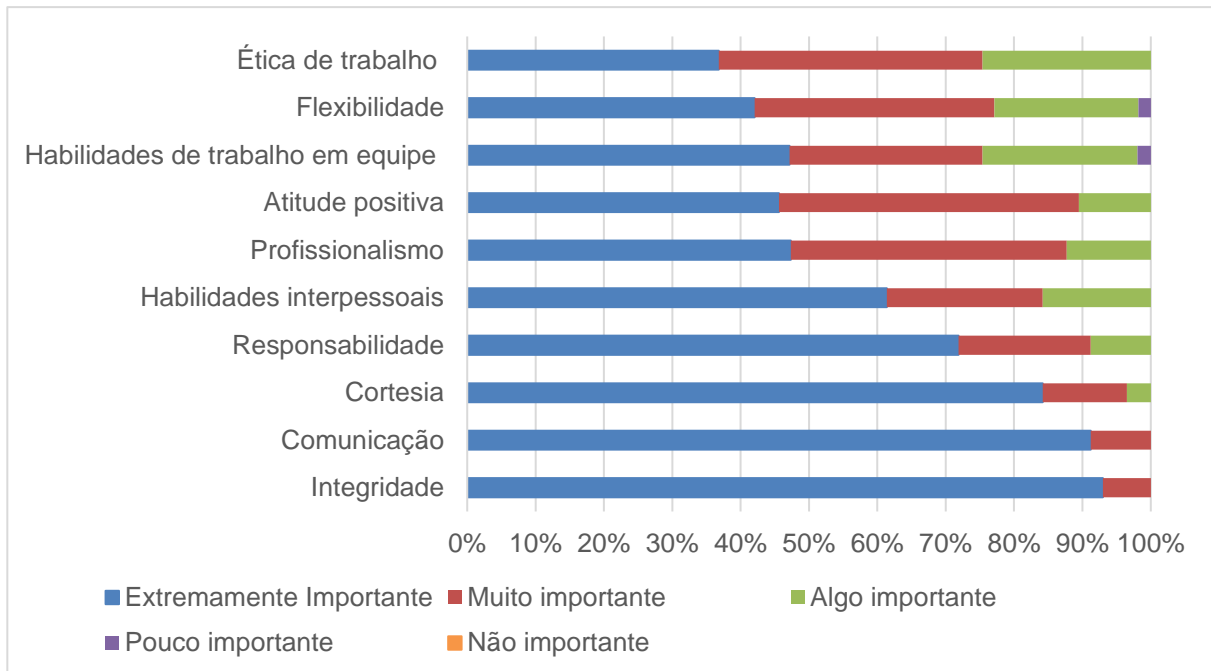
HABILIDADES	DESCRIÇÃO
1. Comunicação	Oral, escrita, escuta
2. Cortesia	Etiqueta, respeito
3. Flexibilidade	Adaptabilidade
4. Integridade	Honestidade, ética
5. Habilidades interpessoais	Empatia, autocontrole
6. Atitude positiva	Otimismo, entusiasmo
7. Profissionalismo	Equilíbrio, aparência
8. Responsabilidade	Autodisciplina, Consciência
9. Trabalho em equipe	Colaboração
10. Ética de trabalho	Trabalho árduo, pontualidade

Fonte: adaptado de Robles (2012)

Em conformidade com o estudo de Robles (2012) integridade e comunicação emergiram como as habilidades mais valorizadas, consideradas "muito importantes" ou "extremamente importantes" por 100% dos executivos. Outras habilidades, como cortesia, responsabilidade e habilidades interpessoais, também foram fortemente destacadas, recebendo grande relevância. Em uma escala de 1 a 5, onde 5 representava "extremamente importante," a pontuação média das habilidades ficou em 4,12, o que enfatiza a prioridade que os empregadores dão às *soft skills* no ambiente de trabalho.

Com o objetivo de tornar as informações mais claras, o Gráfico 2 foi adaptado a partir dos dados de Robles (2012). Observa-se que os atributos "flexibilidade" e "habilidades de trabalho em equipe" receberam a classificação de "pouco importante" por apenas 1 dos 57 executivos avaliados. Todos os demais atributos foram considerados importantes.

Gráfico 2 - Importância de cada atributo no local de trabalho, de acordo com os 57 executivos



Fonte: adaptado de Robles (2012)

Em um cenário em que a tecnologia está em constante evolução, a importância dessas habilidades sociais tem se intensificado, especialmente quando observamos o estudo de Abbad et al. (2021) realizado com 7.608 servidores de órgãos públicos que adotaram o teletrabalho excepcionalmente devido à pandemia, afim de analisar as habilidades necessárias para o teletrabalho considerando tanto as *soft skills*, quanto as *hard skills*. A maioria dos participantes eram mulheres, com 59,3% e possuíam idades entre 38 e 47 anos (24,2%) e entre 28 e 37 anos (29,8%). Dos participantes, 60,5% possuíam pós-graduação, 32,9% ensino superior e 6,6% ensino médio. Com base na experiência com teletrabalho, somente 41,9% tiveram experiências anteriores e a maioria relatou ter sido positiva. A Escala de Habilidades para o Teletrabalho em Casa (EHTC) continha 10 itens, com uma escala de Likert de 5 pontos para medir a concordância. A coleta de dados foi realizada online entre abril e junho de 2020.

O estudo concluiu que a combinação eficaz de *soft skills* e *hard skills* é crucial para o sucesso do teletrabalho, pois habilidades interpessoais e de gestão do tempo ajudam a manter a produtividade e o bem-estar, enquanto as habilidades tecnológicas garantem a execução eficaz das tarefas. Entre as *soft skills* avaliadas incluem a capacidade de conciliar o trabalho com tarefas domésticas e cuidados familiares,

estabelecer limites entre trabalho e vida pessoal, e gerenciar o tempo de forma a evitar interrupções durante o teletrabalho.

Segundo o World Economic Forum (2024) a incorporação de IA, inteligência artificial, no local de trabalho está aumentando a ênfase nas *soft skills*, pois as habilidades técnicas (ou *hard skills*) estão se tornando cada vez mais automatizáveis. O mesmo destaca que tecnologias como a IA generativa estão transformando as demandas do mercado de trabalho, e os empregadores agora valorizam habilidades socioemocionais, pois elas permitem que as empresas se adaptem melhor às mudanças e são mais resistentes à automação. Porém trabalhadores e empresas precisam se esforçar de forma intencional para cultivar essas habilidades, que são mais difíceis de dominar e medir, mas essenciais para um ambiente de trabalho equilibrado. Com o foco adequado, um maior investimento em habilidades sociais pode melhorar a conexão humana, fortalecer valores, promover comunicação rica e fomentar a inovação.

Com a crescente evolução do teletrabalho e a aumento da IA, as *soft skills* poderão ter um papel cada vez mais significativo, uma vez que, essas habilidades não podem ser impostas, elas devem ser aprimoradas, estudadas, desenvolvidas. Ademais, por terem sido indicadas por Robles (2012) como extremamente importantes, será realizado um detalhamento adicional sobre a Integridade e a Comunicação, proporcionando uma visão mais clara sobre os temas.

### **2.3.1 Integridade e Comunicação**

A integridade é um valor fundamental que permeia tanto a vida pessoal quanto a profissional de um indivíduo. Segundo o dicionário Silveira Bueno (2007), integridade significa “inteireza; retidão; imparcialidade”, enquanto uma pessoa íntegra é definida como alguém “completo; perfeito; reto; justo; inatacável”.

Em complemento Duggar (2009, p. 2) comenta que “a integridade é mais do que ética; trata-se do caráter do indivíduo” e complementa que indivíduos íntegros se destacam por serem atenciosos, compassivos, transparentes, honestos e com a confiança profundamente ligada à sua integridade. Pode-se esperar que eles façam o que é “certo” e cumpram as expectativas, sendo confiáveis e previsíveis em suas interações e defensores do que é justo e aceitável.

Já para Verhezen (2008), a integridade é um conjunto coerente e estável de valores e princípios que orientam o comportamento humano, permitindo a conexão entre objetivos, valores e emoções em uma realidade complexa. Essa virtude promove um equilíbrio essencial para gerenciar conflitos internos e justifica uma visão moral clara e defensável do caráter, permitindo adaptações a diferentes perspectivas.

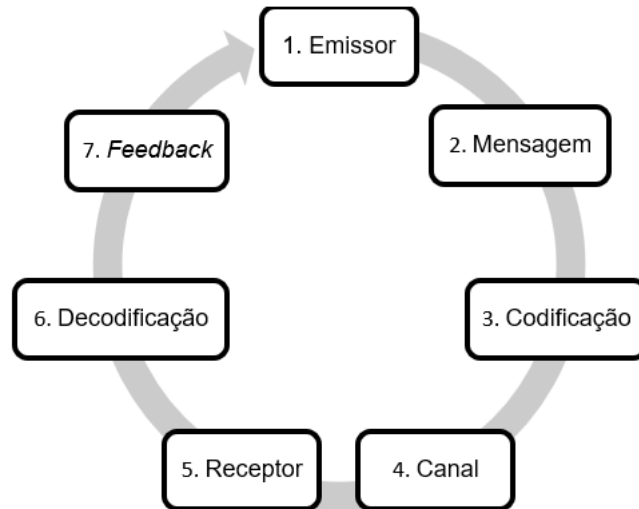
Além disso, Verhezen (2008) destaca que, em muitas situações, a forma como as ações são conduzidas pode ter mais importância do que as próprias ações em si. Esse ponto ressalta a importância de uma abordagem empática, em que a integridade e a confiança mútua se destacam por serem menos dependentes de normas estritas. Segundo o autor, esses elementos ganham respeito em contextos práticos, principalmente em interações interpessoais e no ambiente organizacional. Nesse sentido, a integridade implica a incorporação de valores éticos nas atitudes, promovendo a transparência por meio de diálogos e processos de prestação de contas eficazes.

Quando os indivíduos agem com integridade, isso não promove somente um ambiente de transparência e respeito, mas também facilita os diálogos abertos e honestos. Assim, a comunicação se torna clara e eficaz. A comunicação é um aspecto essencial no dia a dia de qualquer indivíduo. Conforme definido pelo dicionário Silveira Bueno é “Informação; aviso; transmissão”

A comunicação, segundo Joshi (2017), envolve um processo de interação no qual a informação é transmitida por meio de um "canal" — que pode ser um telefone, um computador ou a comunicação pessoal. Esse processo visa não apenas a troca de informações, mas também a promoção da compreensão, permitindo que o receptor absorva as mensagens e aja com base nelas. Para Joshi, a comunicação envolve atos como falar, ouvir e escrever, que são fundamentais para conectar o emissor ao receptor e alcançar resultados eficazes.

Em conformidade com o que aponta Joshi (2017), a comunicação eficaz vai além da simples transmissão de informações; é crucial que a parte receptora compreenda claramente a intenção da parte emissora. Quando há falhas na compreensão ou interpretações equivocadas, podem surgir erros, desentendimentos e até acidentes. O fluxo das informações acontece conforme mostra na Figura 1.

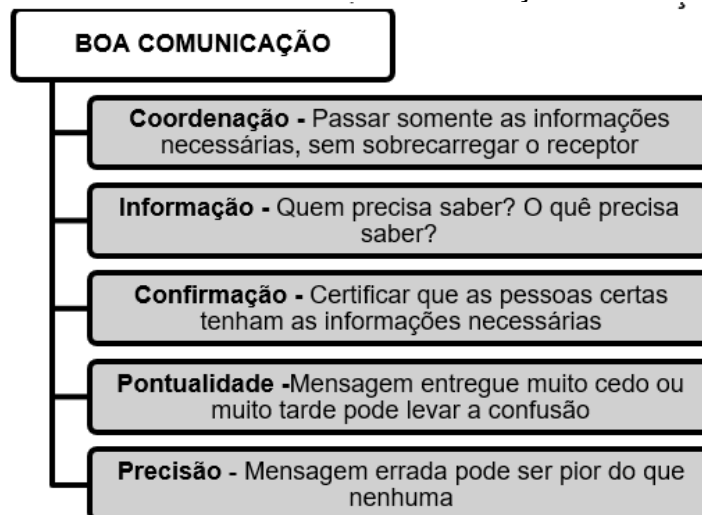
Figura 1 - Modelo de processo de comunicação



Fonte: adaptado de Joshi (2017)

O diagrama apresenta o fluxo das informações em sete etapas: o emissor cria a mensagem que deseja repassar, a codifica e a transmite por um canal até o receptor, que a decodifica e responde ao emissor com um *feedback*. Segundo Joshi (2017) elas devem ser claras, completas e corretas, eliminando dúvidas e fundamentadas em fatos. É importante economizar o tempo do receptor, permitindo uma compreensão rápida e sendo agradável.

Quadro 2 - Boa comunicação



Fonte: adaptado de Vasanthakumari (2019)

O quadro 2 ilustra que uma comunicação eficiente se fundamenta em cinco pilares: coordenação para evitar sobrecarga de informações, definição clara de quem deve receber cada mensagem, confirmação da recepção correta, pontualidade na

entrega das informações e precisão para garantir a exatidão das mensagens. Esses elementos juntos asseguram clareza e eficácia em uma negociação.

Segundo Joshi (2017), as formas de comunicação podem ser classificadas em verbal e não verbal. No que diz respeito à comunicação verbal, ele destaca que na interação face a face é fundamental manter uma linguagem corporal adequada, além de usar palavras e tons apropriados. Por outro lado, na comunicação verbal realizada por telefone, é crucial estar atento ao que o interlocutor está dizendo e responder de maneira agradável.

Cherry (1966, p. 4) destaca que:

A fala e a escrita não são nossos únicos sistemas de comunicação. A interação social é fortemente reforçada por hábitos de gestos—pequenos movimentos das mãos e do rosto. Com acenos, sorrisos, caretas, apertos de mão, beijos, e outros gestos, podemos transmitir entendimentos sutis. Também possuímos sistemas econômicos para negociar não apenas ideias, mas bens materiais e serviços; os tokens de comunicação são moedas, títulos, cartas de crédito, e assim por diante. Temos convenções de vestimenta, regras de trânsito, formalidades sociais e boas maneiras, além de regras de participação e função em empresas, instituições e famílias.

Joshi (2017, p.32) afirma que “aproximadamente 75% da nossa comunicação diária é não verbal. Nós nos comunicamos muito sem dizer uma palavra.” O autor complementa que a forma como abordamos uma situação pode ser tanto positiva, de otimismo e organização, quanto negativa, de pessimismo. Além disso, a linguagem corporal, que inclui gestos, expressões faciais e posturas, é uma forma comum de comunicação que transmite sinais de hostilidade ou simpatia.

Abaixo, no quadro 3, uma forma mais clara de compreender o que seria a comunicação não verbal conforme Vasanthakumar (2019).

Quadro 3 - Comunicação não verbal

<b>Comunicação não verbal/Linguagem corporal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maneiras de falar (Ex.: pausa, ênfase nas palavras);</li> <li>• Postura (Ex.: curvando-se);</li> <li>• Aparência (Ex.: organização)</li> <li>• Movimentos da cabeça (Ex.: acenando, movimento com as mãos);</li> <li>• Expressão facial (Ex.: movimento dos olhos);</li> <li>• Contato corporal (Ex.: aperto de mãos);</li> <li>• Proximidade (Ex.: invadindo espaços);</li> <li>• Som (Ex.: risadas).</li> </ul>

Fonte: adaptado de Vasanthakumar (2019)

Habilidades de ouvir e de falar também são de suma importância para que haja coerência e boa compreensão de ambas as partes. Prestar atenção ao que está sendo dito e expressar com delicadeza o que deseja comunicar em seguida. Para que a mensagem seja repassa de uma boa maneira, esta precisa ser transparente, honesta e respeitosa garantindo que há integridade em tudo que estas a propor ou falar.

#### 2.4 SÍNTESE DO EMBASAMENTO TEÓRICO CONCEITUAL

Para melhor apresentar os temas retratados no referencial teórico, o Quadro 4 traz uma síntese da fundamentação teórica, juntamente com os autores e seus enfoques.

Quadro 4 - Fundamentação teórica

TEMA	ENFOQUE	DEFINIÇÃO SINTETIZADA	AUTOR (ES)
CONTEXTO INTERNACIONALIZAÇÃO, EXPORTAÇÃO E IMPORTAÇÃO	Internacionalização	A internacionalização é a expansão de operações de uma empresa para o mercado global, envolvendo atividades como exportação, importação e produção em outros países.	Sobeet (2007); SEBRAE (2023).
	Exportação	Exportar é o envio de mercadorias ou serviços para outro país visando atender demandas externas, gerar benefícios econômicos e aumentar a competitividade global.	Keedi (2011); Segalis, França e Atsumi (2012).
	Importação	Importação é a entrada legal de mercadorias estrangeiras no país, com pagamento de tributos e cumprimento de normas.	Receita Federal (2022)
O PAPEL DO TRADER INTERNACIONAL	<i>Trader</i> Internacional	O <i>trader</i> internacional é o negociador que facilita transações globais, lidando com questões legais, cambiais e culturais para realizar a compra e venda de produtos entre países.	Keedi (2004); Godinho e Macioski (2005).
	Gênero	Gênero é um conjunto de normas e expectativas sociais sobre comportamentos e papéis atribuídos a homens e mulheres, influenciando suas ações e interações.	Korvisk e Rustad (2018); Figueiredo e Leal (2024); Sampaio (2020); Evatt (1997); GOV. (2023).

(continua)

(conclusão)

A IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS	Soft skills	Soft skills são habilidades sociais como comunicação, flexibilidade, integridade, entre outras, que complementam as <i>hard skills</i> e são essenciais para o sucesso profissional no ambiente de trabalho.	Joshi (2017); Wheeler (2016); Schulz (2008); Mühleisen e Oberhuber (2008); Robles (2012); Abbad et al. (2021); WEF (2024).
	Integridade e Comunicação	Integridade é agir com ética e honestidade, enquanto a comunicação são os meios de troca de informações.	Dicionário Silveira Bueno (2007); Duggar (2009); Verhezen (2008); Joshi (2017); Vasanthakumari (2019); Cheery (2012).

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, os quais auxiliaram no alcance dos objetivos geral e específicos mencionados anteriormente. Nesta seção, são expostos o tipo de pesquisa, a natureza do estudo, as estratégias metodológicas adotadas, os participantes, além dos procedimentos de coleta e análise de dados. Esses aspectos foram delineados de forma a explorar, em maior profundidade, questões essenciais para a compreensão do estudo.

#### 3.1 DELINEAMENTO

No delineamento, são definidos os métodos a serem utilizados na pesquisa, classificando-os de acordo com sua natureza, objetivos e estratégias. Em conformidade com o que aponta Gil (2010) a pesquisa é feita com base nos conhecimentos disponíveis e no uso cuidadoso de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos.

O presente capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, os quais auxiliaram no alcance dos objetivos geral e específicos mencionados anteriormente. Nesta seção, são expostos o tipo de pesquisa, a natureza do estudo, as estratégias metodológicas adotadas, os participantes, além dos procedimentos de coleta e análise de dados. Esses aspectos foram delineados de forma a explorar, em maior profundidade, questões essenciais para a compreensão do estudo.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003) a metodologia de pesquisa abrange o método de abordagem, que define a perspectiva da pesquisa, os métodos de procedimento que focam em etapas específicas (como estudos históricos ou comparativos) e as técnicas de coleta de dados, incluindo observações, entrevistas e questionários. A delimitação do universo estabelece a população a ser estudada, e a amostragem.

### 3.1.1 Natureza

As pesquisas podem ser categorizadas conforme sua abordagem, sendo elas qualitativas ou quantitativas. Segundo Cardano (2017) a pesquisa qualitativa busca compreender fenômenos sociais por meio de observações detalhadas e adaptadas ao contexto, utilizando técnicas como entrevistas e grupos focais. Ela prioriza representações profundas em vez de quantificações, valorizando a complexidade dos dados e dos contextos sociais.

De outra forma, a pesquisa quantitativa, conforme destaca Manzato e Santos (2012) é utilizada para medir opiniões, hábitos e atitudes de um público-alvo por meio de uma amostra representativa, permitindo análise estatística. As principais técnicas de coleta de dados incluem entrevistas pessoais, por telefone, questionários estruturados e semiestruturados. A abordagem quantitativa entende que a explicação científica mais adequada não se limita ao particular, ao individual ou ao específico, mas privilegia o coletivo, ao enfatizar as características predominantes de um grupo (Mussi et al., 2019).

Com base nessas informações e considerando que o objetivo geral desta pesquisa é analisar a percepção acerca da importância, a utilização e o desenvolvimento das *soft skills* na atuação de *traders* homens e mulheres, foi escolhida uma abordagem quantitativa. Esse método se mostra mais adequado devido à existência de estudos sobre o tema *soft skills* e ao crescente interesse contemporâneo nas mesmas. Além disso, possibilita mapear contextos, identificar e mensurar percepções, bem como realizar comparações entre os resultados.

### 3.1.2 Níveis

De acordo com Gil (2010) as pesquisas podem ser classificadas em três tipos principais: explicativas, exploratórias e descritivas, essa classificação pode ser realizada com base em seus objetivos e procedimentos técnicos.

As pesquisas explicativas se concentram em descobrir porque certos fatores acontecem, identificam o que influencia, de uma forma mais complexa. Conforme menciona Gil (2010, p. 42) “Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas.”

Conforme menciona Manzato e Santos (2012) o estudo exploratório ajuda a formular hipóteses e obter novas percepções sobre fenômenos pouco conhecidos, sendo indicado para temas com pouco conhecimento prévio. Já a pesquisa descritiva observa e registra fenômenos sem interferir neles, buscando entender suas características e relações, especialmente em contextos sociais, políticos e econômicos. Segundo Gil (2010, p. 131) “as pesquisas descritivas têm como objetivo básico descrever as características de populações e de fenômenos.”

Com base nesse conhecimento, este trabalho identifica-se como nível exploratório e descritivo, uma vez que o estudo compreende na bibliografia a importância das *soft skills* e analisa a visão dos *traders* internacionais homens e mulheres

### 3.1.3 Estratégias

Para alcançar o objetivo proposto, a estratégia adotada neste estudo, inicialmente, foi a pesquisa bibliográfica. Segundo Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa bibliográfica fundamenta-se em fontes escritas. Os dados são obtidos a partir de uma modalidade específica de documentos, que incluem obras escritas. Lakatos e Marconi (2003) complementam que esse tipo de pesquisa oferece uma visão geral dos principais trabalhos relevantes sobre um tema, fornecendo dados atuais e importantes. O estudo da literatura relacionada pode auxiliar na elaboração do trabalho, evitar repetições e erros, além de ser uma fonte essencial de informações que pode orientar as indagações.

Com base nas pesquisas bibliográficas realizadas, a segunda estratégia utilizada é o método *survey* (ou Enquete). Em conformidade com o que destaca Fonseca (2002, p.33) a pesquisa com *survey* pode ser referida como sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa.

## 3.2 PARTICIPANTES DO ESTUDO

As amostras podem ser classificadas em duas categorias principais: não-probabilísticas e probabilísticas. Segundo Manzato e Santos (2012) as amostras não-

probabilísticas são frequentemente utilizadas em trabalhos estatísticos, principalmente por sua simplicidade ou pela impossibilidade de se obter amostras probabilísticas, que seriam mais desejáveis. Um tipo específico de amostra não-probabilística é a amostragem por conveniência, que, segundo Malhotra et al. (2005), consiste em selecionar amostras de elementos que são acessíveis ao pesquisador, ou seja, entrevistar pessoas dispostas a participar da pesquisa.

Utilizando-se do método de amostra não probabilística, acessada por conveniência, a coleta de informações desta pesquisa foi realizada com profissionais *trades* de empresas brasileiras que atualmente atuam no comércio internacional e que aceitaram contribuir com este estudo.

### 3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário estruturado via Google Forms, com perguntas fechadas e de múltipla escolha, empregando-se escala do tipo *Likert*. O formulário foi disponibilizado via link, utilizando os recursos da internet para alcançar o maior número possível de respondentes. A amostragem adotada foi por conveniência e, além dos contatos diretos, também se utilizou o método de bola de neve, ampliando o alcance da pesquisa. A coleta de dados ocorreu entre os dias 25 de agosto e 12 de setembro de 2025.

De acordo com Nemoto e Beglar (2014) a escala *Likert* é uma ferramenta psicométrica usada para medir opiniões, atitudes ou sentimento em relação a uma questão específica, com múltiplas opções para os respondentes escolherem. Segundo os autores há múltiplas vantagens nesse método, como coleta rápida de dados de muitos participantes, alta confiabilidade na estimativa de capacidades pessoais, possibilidade de validar as interpretações de dados de diversas formas e integração eficaz com métodos qualitativos, como entrevistas e observação. Joshi, Kale, Chandel e Pal (2014) complementam que a mesma é usada para medir percepções sobre uma variável latente, representada por vários itens no questionário. Esses itens, que abordam diferentes aspectos do fenômeno, são somados para gerar uma pontuação composta, refletindo a dimensão unidimensional do fenômeno.

A aplicação foi realizada através de Google Forms, este que em concordância com o que aborda Mota1 (2019) oferece praticidade e agilidade na coleta de dados, com acesso remoto e análise instantânea dos resultados, pois os dados são

organizados automaticamente em gráficos e planilhas, facilitando a análise. Nesse contexto, as perguntas do questionário eram fechadas e de múltipla escolha que segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 204) as perguntas fechadas, também chamadas de limitadas ou de alternativas fixas, permitem que o informante escolha sua resposta entre duas opções. Já as perguntas de múltipla escolha, conforme afirmam Lakatos e Marconi (2003, p. 206), são um tipo de pergunta fechada que apresenta uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto.

O método de coleta utilizado foi online, com o formulário disponibilizado diretamente aos respondentes por meio de redes sociais como LinkedIn, Instagram e WhatsApp. Segundo Freitas, Janissek-Munix e Moscarola (2004), o uso da internet para aplicação de questionários oferece vantagens como rapidez na coleta e análise dos dados, redução de custos, uso de recursos multimídia e maior interatividade com os respondentes. Em concordância com os autores, o uso da internet ainda permite processar as informações em tempo real, acompanhar a evolução da pesquisa de forma ágil e reduzir vieses ou influências, dispensando também a etapa de digitação, assim otimizando o processamento dos resultados.

Além da utilização de redes sociais para preenchimento do formulário, utilizou-se também o método bola de neve, que, de acordo com Freitag (2018) é utilizada para alcançar populações de difícil acesso, em que os participantes indicam outros membros, formando uma rede em expansão; cada indivíduo selecionado pode indicar um novo participante (crescimento linear) ou dois novos participantes (crescimento exponencial), e assim por diante. Todos os indivíduos dispostos a participar responderam ao formulário, caracterizando uma pesquisa por conveniência. Segundo Freitag (2018), nesse tipo de amostragem, o pesquisador seleciona os membros da população que se mostram mais acessíveis ou colaborativos, desta forma não há um número pré-determinado de respondentes, pois a seleção depende da disponibilidade dos participantes.

A seção referente à utilização prática das *soft skills* foi estruturada conforme apresentado a seguir. O Quadro 5 foi desenvolvido com o objetivo de facilitar a análise dos dados, relacionando cada afirmação do questionário à *soft skill* correspondente, o que possibilita compreender, de forma organizada e sistemática, o nível de utilização dessas competências no cotidiano dos participantes.

Quadro 5 - Relação situação x *soft skill*

<b>Situação</b>	<b>Soft Skill</b>
Adapto minha forma de trabalho a mudanças no mercado, regulamentos ou cenários globais.	Flexibilidade
Estabeleço limites claros entre vida pessoal e profissional para manter a produtividade e o bem-estar.	Profissionalismo
Demonstro resiliência e mantenho atitude positiva diante de pressões ou desafios no trabalho.	Atitude positiva
Mantenho a transparência e respeito em todas as interações, mesmo diante de desacordos ou conflitos.	Integridade
Adapto minha comunicação para diferentes contextos culturais e perfis de negociação.	Comunicação eficaz
Tomo decisões rápidas e assertivas diante de situações imprevistas nas negociações internacionais.	Flexibilidade
Pratico a escuta ativa, demonstrando interesse e compreensão antes de responder.	Escuta ativa (comunicação)
Cumpro promessas e acordos, mantendo minha reputação profissional e credibilidade.	Responsabilidade
Utilizo linguagem corporal e expressões faciais que transmitam confiança e respeito.	Comunicação não-verbal
Confirmo que todas as partes entendam e concordem claramente com prazos, termos e responsabilidades antes de avançar.	Comunicação assertiva

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A frase “Adapto minha forma de trabalho a mudanças no mercado, regulamentos ou cenários globais” está relacionado à flexibilidade, habilidade fundamental em ambientes dinâmicos e globais. Segundo Robles (2012), a flexibilidade é uma das principais *soft skills* valorizadas no ambiente corporativo atual, pois envolve disposição para mudar, aprender continuamente e ajustar-se a novos contextos e desafios. Essa capacidade permite que o profissional lide de forma eficaz com transformações e incertezas do mercado internacional.

O trecho “Estabeleço limites claros entre vida pessoal e profissional para manter a produtividade e o bem-estar” está associado ao profissionalismo, pois envolve manter uma conduta equilibrada, responsável e ética diante das demandas do trabalho. Segundo Robles (2012), o profissionalismo é caracterizado por postura adequada, comprometimento e comportamento coerente com os valores da organização, refletindo maturidade e responsabilidade nas relações de trabalho. De forma complementar, Abbad et al. (2021) destacam que a capacidade de estabelecer fronteiras entre vida pessoal e profissional é uma habilidade essencial para preservar o bem-estar e a produtividade, especialmente em contextos de alta exigência ou trabalho remoto. Assim, a manutenção desse equilíbrio reflete a atuação de um profissional consciente e emocionalmente estável, capaz de sustentar sua performance e saúde no ambiente de trabalho.

A proposição “Demonstro resiliência e mantenho atitude positiva diante de pressões ou desafios no trabalho” representa a atitude positiva, uma característica essencial para enfrentar adversidades. De acordo com Joshi (2017), manter uma atitude positiva mesmo em situações difíceis demonstra maturidade emocional e motivação, influenciando diretamente o desempenho e as relações interpessoais no ambiente de trabalho.

O conceito descrito “Mantenho a transparência e respeito em todas as interações, mesmo diante de desacordos ou conflitos” reflete a integridade, que está entre as *soft skills* mais valorizadas pelos executivos. Robles (2012) explica que a integridade envolve agir com honestidade, manter valores morais elevados e fazer o que é certo, mesmo sob pressão, sendo um atributo indispensável para a credibilidade profissional.

O item apresentado “Adapto minha comunicação para diferentes contextos culturais e perfis de negociação” reflete a comunicação eficaz, competência fundamental para negociações internacionais. Segundo Joshi (2017), a comunicação eficaz inclui a capacidade de ajustar a linguagem e o comportamento conforme o contexto e o público, o que favorece a construção de relacionamentos profissionais positivos em diferentes culturas.

O trecho “Tomo decisões rápidas e assertivas diante de situações imprevistas nas negociações internacionais” aborda a tomada de decisão e a assertividade, que envolvem confiança, clareza e agilidade diante de imprevistos. Joshi (2017) aponta que essas habilidades estão ligadas ao pensamento crítico e à liderança, permitindo que o profissional atue com segurança e coerência em situações desafiadoras.

A frase “Pratico a escuta ativa, demonstrando interesse e compreensão antes de responder” se relaciona à escuta ativa, fundamental para interações produtivas. Joshi (2017) afirma que ouvir com atenção e empatia é um elemento central das habilidades interpessoais, pois demonstra respeito e compreensão, contribuindo para relações de trabalho mais colaborativas.

O ponto mencionado “Cumpro promessas e acordos, mantendo minha reputação profissional e credibilidade” representa a responsabilidade, característica indispensável para a confiança nas relações profissionais. Robles (2012) descreve a responsabilidade como a capacidade de cumprir compromissos e ser confiável, elementos essenciais para a reputação e credibilidade no ambiente de trabalho.

A expressão “Utilizo linguagem corporal e expressões faciais que transmitam confiança e respeito” está relacionada à comunicação não verbal, aspecto que influencia diretamente a forma como o profissional é percebido. Joshi (2017) ressalta que a linguagem corporal e as expressões faciais fazem parte da comunicação eficaz, transmitindo segurança, empatia e respeito nas interações interpessoais.

O trecho “Confirmando que todas as partes entendam e concordem claramente com prazos, termos e responsabilidades antes de avançar” está ligado à comunicação assertiva, fundamental em contextos de negociação. Vasanthakumari (2019) afirma que as *soft skills* auxiliam na construção de interações mais eficazes, evitando mal-entendidos e garantindo que todos os envolvidos tenham uma compreensão comum dos acordos estabelecidos.

### **3.3.1 Instrumentos de coleta**

A coleta de dados foi realizada por meio de um formulário estruturado no Google Forms, composto por cinco seções. A primeira seção, baseada em Robles (2012), buscou identificar a percepção dos respondentes quanto ao nível de importância das *soft skills* em seu ambiente de trabalho. Para isso, foi utilizada uma escala de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante), abrangendo habilidades como comunicação, cortesia, flexibilidade, integridade, habilidades interpessoais, profissionalismo, responsabilidade, trabalho em equipe e ética de trabalho.

Na segunda seção, composta por dez questões, os participantes avaliaram a frequência de utilização de determinadas habilidades comportamentais no contexto profissional, em uma escala de 1 (nunca) a 5 (sempre). Essa seção foi elaborada pela autora com base no referencial teórico de Joshi (2017), Vasanthakumari (2019) e Abbad et al. (2021), que enfatizam a relevância das *soft skills* no desempenho profissional. O propósito dessa etapa foi identificar em que medida os respondentes utilizam em seu cotidiano competências como comunicação, flexibilidade, integridade, responsabilidade, entre outras, possibilitando uma análise comparativa sobre a frequência de uso dessas habilidades entre os diferentes perfis investigados.

A terceira seção reuniu questões de múltipla escolha voltadas ao desenvolvimento individual das *soft skills*, nas quais os participantes indicaram as principais formas de desenvolvimento, bem como as dificuldades enfrentadas nesse

processo. Por fim, a quarta e última seção reuniu informações sobre o perfil pessoal e profissional dos respondentes, contemplando variáveis como gênero, faixa etária, tempo de experiência como *trader*, área de atuação e idiomas falados.

### 3.3.2 Pré-teste

Anteriormente à coleta de dados, foi realizado um pré-teste com quatro participantes, selecionados por conveniência em razão da proximidade e da facilidade de acesso. Entre eles, três são graduados em Comércio Internacional e um é graduando, com previsão de conclusão no semestre 2025/4. Desses participantes, um atua como *trader* na América do Sul, enquanto os demais trabalham com atendimento a clientes no mercado nacional, exercendo a função de vendedores externos. O pré-teste, aplicado por meio de redes sociais, teve como objetivo identificar possíveis dificuldades e dúvidas que poderiam surgir durante o preenchimento do questionário. Essa etapa possibilitou o aperfeiçoamento do instrumento, contribuindo para a eliminação de potenciais problemas de interpretação.

Com base nessa aplicação preliminar, foi realizada uma alteração na seguinte questão: “Quais *soft skills* você mais utiliza no trabalho? Selecione até 3”. Inicialmente, entre as opções de resposta, constava o termo “comunicação assertiva”. Entretanto, por se referir a um conceito de asserção/afirmação, optou-se por substituí-lo por “comunicação adequada”, a fim de assegurar maior clareza e objetividade. Os participantes do pré-teste também informaram o tempo necessário para o preenchimento do questionário, o qual variou entre cinco e sete minutos por respondente.

## 3.4 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Neste estudo, foram realizadas análises estatísticas descritivas para sintetizar os dados coletados. Segundo Silvestre (2007, p. 3), “a estatística é um conjunto de métodos adequados para recolher, explorar, descrever e interpretar conjuntos de dados numéricos”. De acordo com Morais (2005, p. 8), “a estatística descritiva pode ser considerada como um conjunto de técnicas analíticas utilizado para resumir o

conjunto dos dados recolhidos numa dada investigação, que são organizados, geralmente, através de números, tabelas e gráficos.”

Foram calculadas a frequência, a média e o desvio padrão com o objetivo de descrever a distribuição das respostas dos participantes. Após a coleta dos questionários, os dados foram cuidadosamente compilados, verificados, editados, codificados e depurados, assegurando sua consistência e confiabilidade para posterior análise estatística (Malhotra, 2019).

No quadro 6, estão sintetizados os elementos principais da metodologia.

### 3.5 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, o Quadro 6 é apresentado, destacando um resumo da metodologia aplicada na pesquisa.

Quadro 6 - Síntese dos procedimentos metodológicos

Delineamento			Participantes	Processo de coleta	Processo de análise
Natureza	Nível	Estratégia			
Quantitativo	Exploratório e Descritivo	Pesquisa bibliográfica e método Survey	Homens e mulheres <i>traders</i> internacionais	Questionário estruturado com perguntas fechadas e de múltipla escolha, aplicado via Google Forms	Análises estatísticas descritivas

Fonte: Elaborado pela autora (2024)

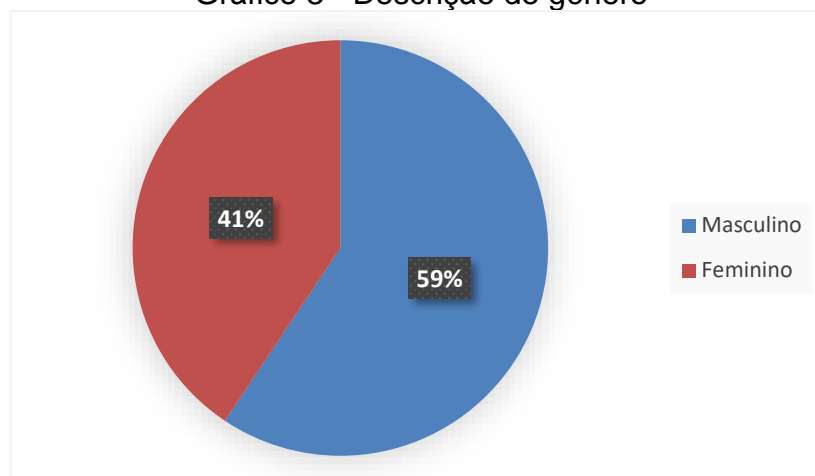
## 4 ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão apresentados e analisados os resultados obtidos a partir da coleta de dados realizada por meio de um questionário elaborado no Google Forms e direcionado a profissionais que atuam como negociadores internacionais. A aplicação do questionário ocorreu entre os dias 25 de agosto e 12 de setembro de 2025, totalizando 32 respostas válidas. Na sequência, são expostos os dados referentes ao perfil demográfico e profissional dos participantes, seguidos da análise das percepções sobre a importância das *soft skills*, sua frequência de utilização, os métodos utilizados para desenvolvê-las e as dificuldades de desenvolvimento.

### 4.1 PERFIL DEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES

Os resultados obtidos a partir da aplicação dos questionários foram examinados considerando a frequência média e desvio padrão. Para facilitar a compreensão e a interpretação da amostra, os dados foram organizados em tabelas e representados por meio de gráficos. O gráfico 3 apresenta a distribuição dos participantes da pesquisa de acordo com o gênero.

Gráfico 3 - Descrição de gênero

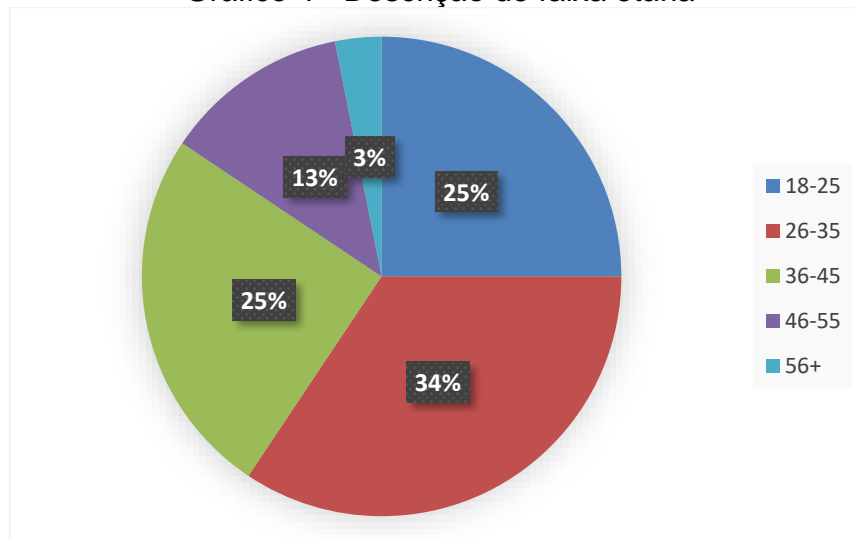


Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A maior parte dos respondentes pertence ao sexo masculino, com 19 indivíduos (59%), enquanto o sexo feminino corresponde a 13 participantes (41%). Complementando esse panorama sociodemográfico, a pesquisa também considerou a faixa etária dos participantes, permitindo uma compreensão mais ampla das

características da amostra. Dessa forma, o gráfico 4 demonstra a distribuição dos participantes da pesquisa quanto à sua faixa etária.

Gráfico 4 - Descrição de faixa etária

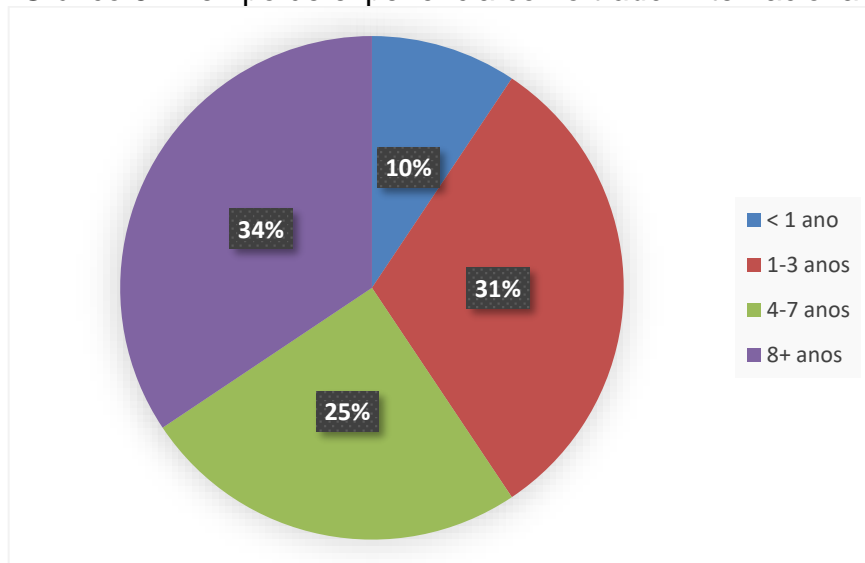


Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Quanto às faixas etárias, cerca de 34% dos respondentes estão entre 26 e 35 anos, enquanto aproximadamente 25% encontram-se nas faixas de 18 a 25 anos e 36 a 45 anos. Entre as mulheres, cerca de 46% pertencem à faixa de 26 a 35 anos, enquanto 37% dos homens estão entre 36 e 45 anos. Observa-se que a maior parte dos profissionais (18 a 45 anos) representa aproximadamente 85% das respostas, indicando que a população analisada é predominantemente jovem e de meia-idade. Apenas um respondente do sexo masculino possui mais de 56 anos.

#### 4.2 PERFIL PROFISSIONAL DOS RESPONDENTES

No que se refere ao perfil profissional dos respondentes, o questionário incluiu perguntas sobre o tempo de experiência na área de *trader* internacional, a área de atuação e os idiomas falados. O gráfico 5 apresenta a divisão dos respondentes em relação ao tempo de experiência como *trader* internacional.

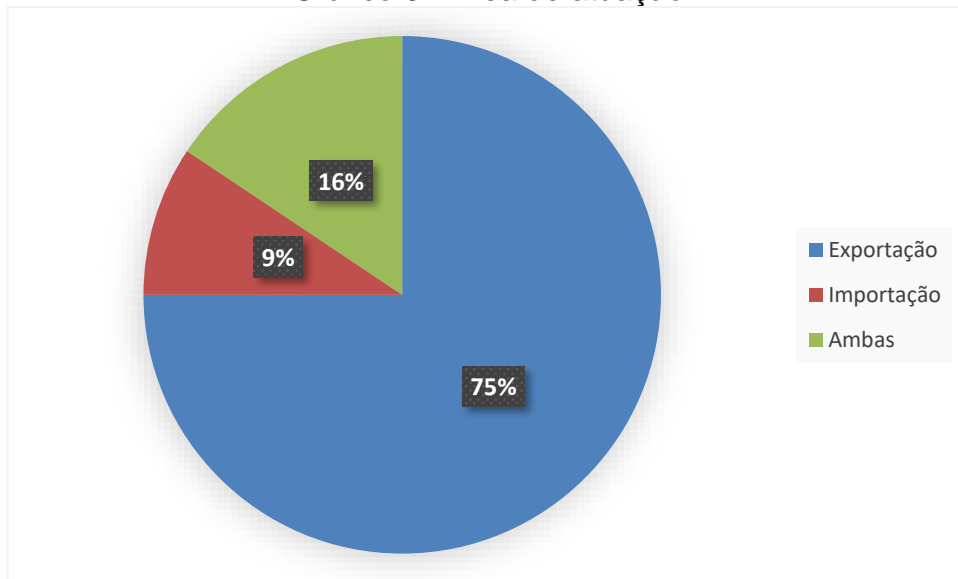
Gráfico 5 - Tempo de experiência como *trader* internacional

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Aproximadamente 34% dos profissionais possuem mais de 8 anos de experiência como *trader* internacional, enquanto apenas 10% têm menos de 1 ano, correspondendo a 3 respondentes na faixa etária de 18 a 25 anos. Entre os que possuem mais de 8 anos de experiência, cerca de 45% estão na faixa etária de 36 a 45 anos. Entre as mulheres, aproximadamente 31% atuam na área há 4 a 7 anos e estão na faixa de 26 a 35 anos, indicando uma maior presença em fases intermediárias da carreira. Já entre os homens, cerca de 26% possuem de 1 a 3 anos de experiência e idade entre 26 e 35 anos, enquanto aproximadamente 21% têm mais de 8 anos de experiência, situando-se na faixa de 36 a 45 anos, o que demonstra uma distribuição mais equilibrada entre profissionais iniciantes e experientes.

O gráfico 6 demonstra as áreas de atuação dos respondentes *traders* internacionais.

Gráfico 6 - Área de atuação

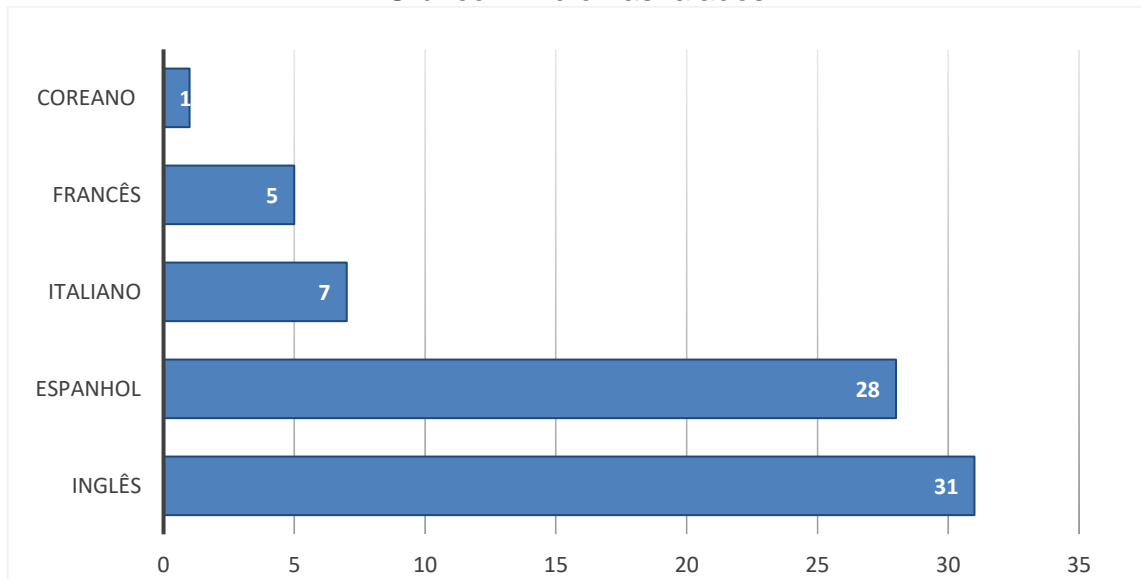


Fonte: Elaborado pela autora (2025)

No âmbito geral, a maior parte dos respondentes, cerca de 75%, atua exclusivamente com exportação, enquanto 16% trabalham em ambas as áreas e apenas 9% dedicam-se à importação. Entre os homens, aproximadamente 89% trabalham exclusivamente com exportação, e 11% atuam simultaneamente em exportação e importação. No caso das mulheres, 54% estão concentradas na exportação, cerca de 23% atuam em ambas as áreas e apenas 3 respondentes trabalham exclusivamente com importação. Observa-se que, na amostra, a atuação em importação é restrita ao gênero feminino.

O gráfico 7 demonstra a repartição quanto aos idiomas falados pelos respondentes.

Gráfico 7 - Idiomas falados



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Aproximadamente 91% dos respondentes falam mais de duas línguas. O inglês é a língua mais falada, com 97% das respostas, seguido pelo espanhol (87%), italiano (22%), francês (16%) e coreano (3%), falado por apenas uma respondente do gênero feminino. Essa mesma respondente tem entre 18 e 25 anos, possui de 1 a 3 anos de experiência em exportação e fala cinco idiomas: inglês, espanhol, francês, italiano e coreano. Quanto às combinações de idiomas, cerca de 59% dos respondentes falam inglês e espanhol, aproximadamente 12% falam inglês, espanhol e italiano, e 9% falam inglês, espanhol e francês. Entre as mulheres, todas falam inglês; cerca de 77% também falam espanhol e 23% também falam francês. Já entre os homens, aproximadamente 95% falam inglês e/ou espanhol, sendo que o italiano é mais frequente entre eles (26%) do que entre as mulheres (15%).

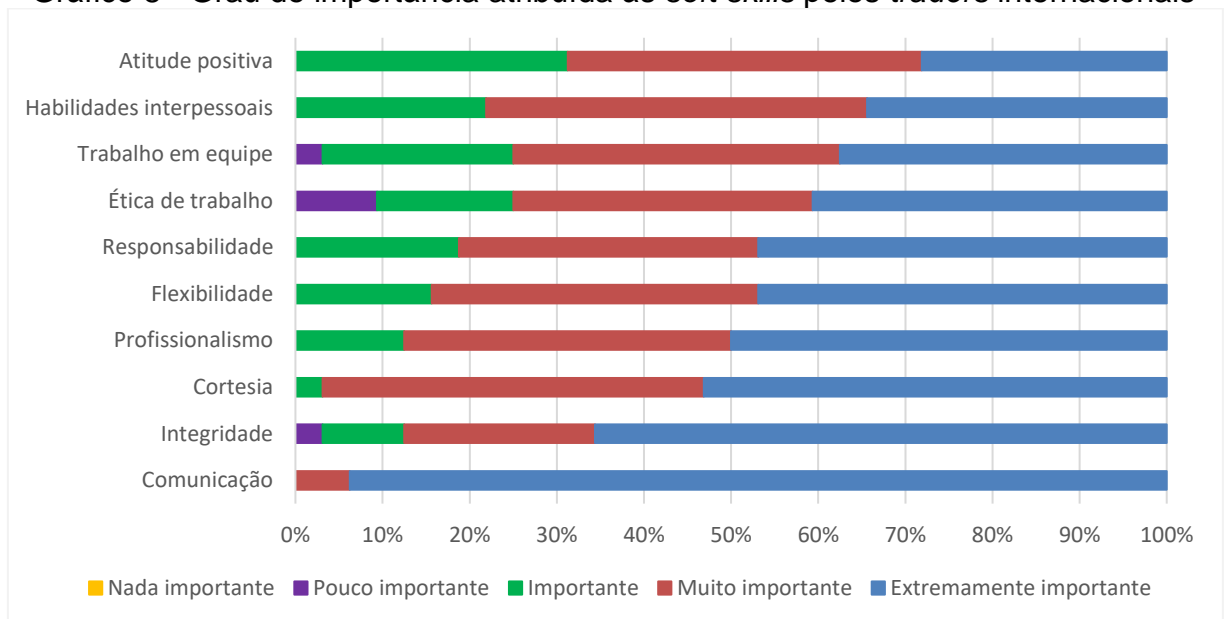
#### 4.3 RESULTADOS DA IMPORTÂNCIA DAS *SOFT SKILLS*

A partir dos achados de Robles (2012), que investigou a percepção de executivos sobre a importância das *soft skills*, pode-se observar que habilidades como comunicação e integridade são universalmente valorizadas no ambiente corporativo. Inspirando-se nesse modelo, este estudo buscou avaliar a percepção dos profissionais participantes em relação às mesmas categorias de habilidades.

Assim como no estudo de Robles (2012), os participantes foram convidados a classificar a importância de dez atributos de *soft skills* em uma escala de 1 a 5, sendo

1 “nada importante” e 5 “extremamente importante”. O Gráfico 2 do referencial teórico serviu como base para a elaboração do instrumento de pesquisa utilizado neste trabalho, garantindo consistência conceitual e comparabilidade com pesquisas anteriores. A análise dos dados coletados neste estudo permite verificar se as tendências identificadas por Robles (2012) se repetem no contexto de *traders* internacionais, bem como identificar diferenças relevantes que possam contribuir para o entendimento da valorização das *soft skills*.

Gráfico 8 - Grau de importância atribuída às *soft skills* pelos *traders* internacionais



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

O gráfico 8 apresenta que a maioria das *soft skills* foi considerada altamente relevante, com predominância das respostas nas categorias “extremamente importante” e “muito importante”. A comunicação é a competência mais valorizada, com aproximadamente 94% das respostas em “extremamente importante” e cerca de 6% em “muito importante”, totalizando 100% de alta importância. A integridade aparece em seguida, com aproximadamente 66% das respondentes classificando-a como “extremamente importante”, 22% como “muito importante” e 9% como “importante”.

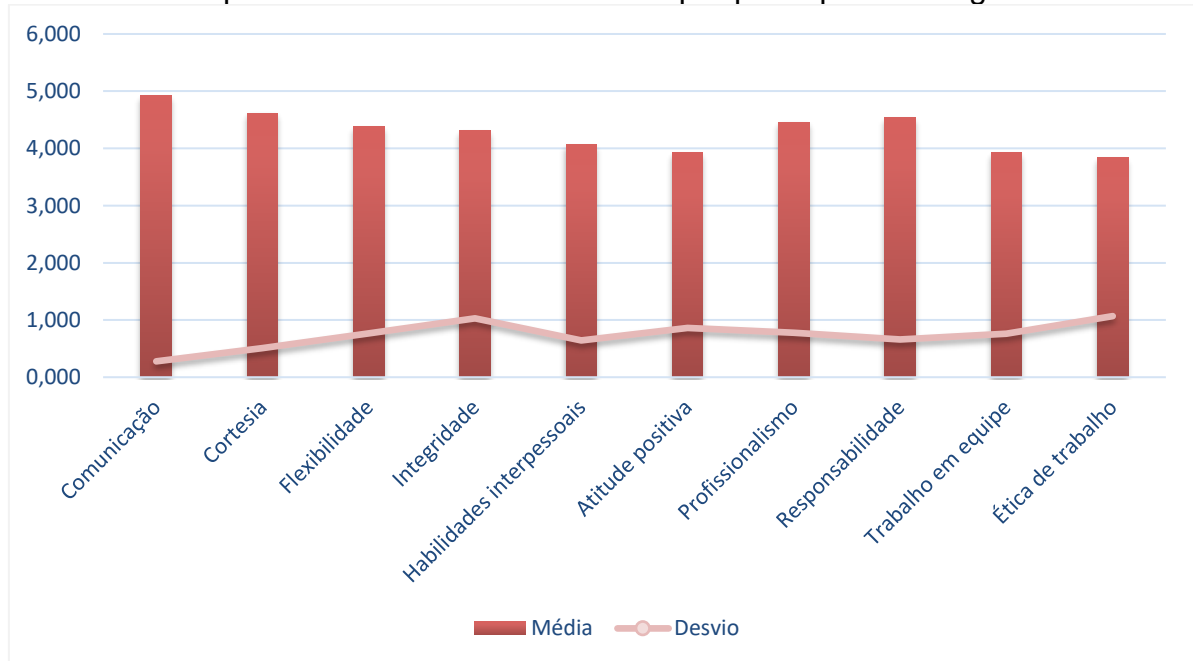
Em relação à cortesia, observa-se cerca de 53% das respostas em “extremamente importante”, aproximadamente 44% em “muito importante” e cerca de 3% em “importante”, resultando em 97% de alta importância. O profissionalismo apresenta aproximadamente 88% de respostas distribuídas entre “muito importante”

e “extremamente importante”. A flexibilidade registra cerca de 84% de alta importância, as habilidades interpessoais aproximadamente 82% e a responsabilidade cerca de 81%.

Apenas três competências foram avaliadas na categoria “pouco importante”: integridade e trabalho em equipe, ambas com cerca de 3% (um respondente cada), e ética de trabalho com cerca de 9% (três respondentes).

O gráfico 9 apresenta a percepção dos respondentes de gênero masculino sobre a importância das *soft skills*.

Gráfico 9 - Importância atribuída às *soft skills* por participantes do gênero feminino

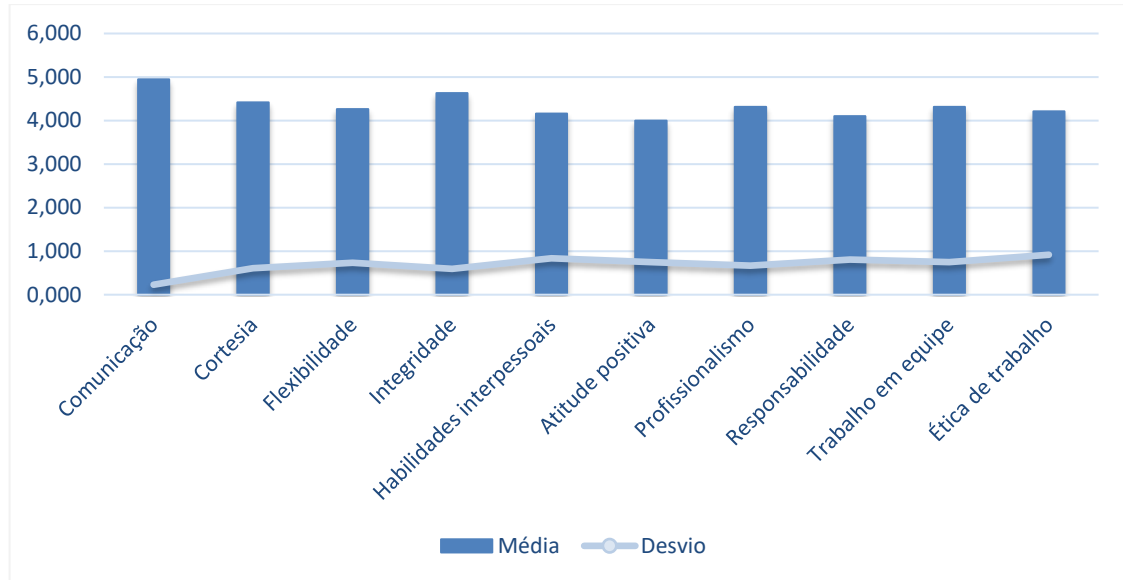


Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Entre as mulheres, as *soft skills* mais valorizadas, de acordo com a média das respostas, foram comunicação, com média de 4,923 (DP = 0,277); cortesia, com média de 4,615 (DP = 0,506); e responsabilidade, com média de 4,538 (DP = 0,660), evidenciando elevado reconhecimento dessas competências. No caso da comunicação, o baixo desvio padrão indica um consenso entre as respondentes. Observa-se, por outro lado, maior variabilidade nas respostas relacionadas à ética de trabalho, com desvio padrão de 1,068 (média 3,846), seguida da integridade, com desvio padrão de 1,032 (média 4,308), e da atitude positiva, com desvio padrão de 0,862 (média 3,923).

O gráfico 10 apresenta a percepção dos respondentes de gênero masculino sobre a importância das *soft skills*.

Gráfico 10 - Importância atribuída às *soft skills* por participantes do gênero masculino

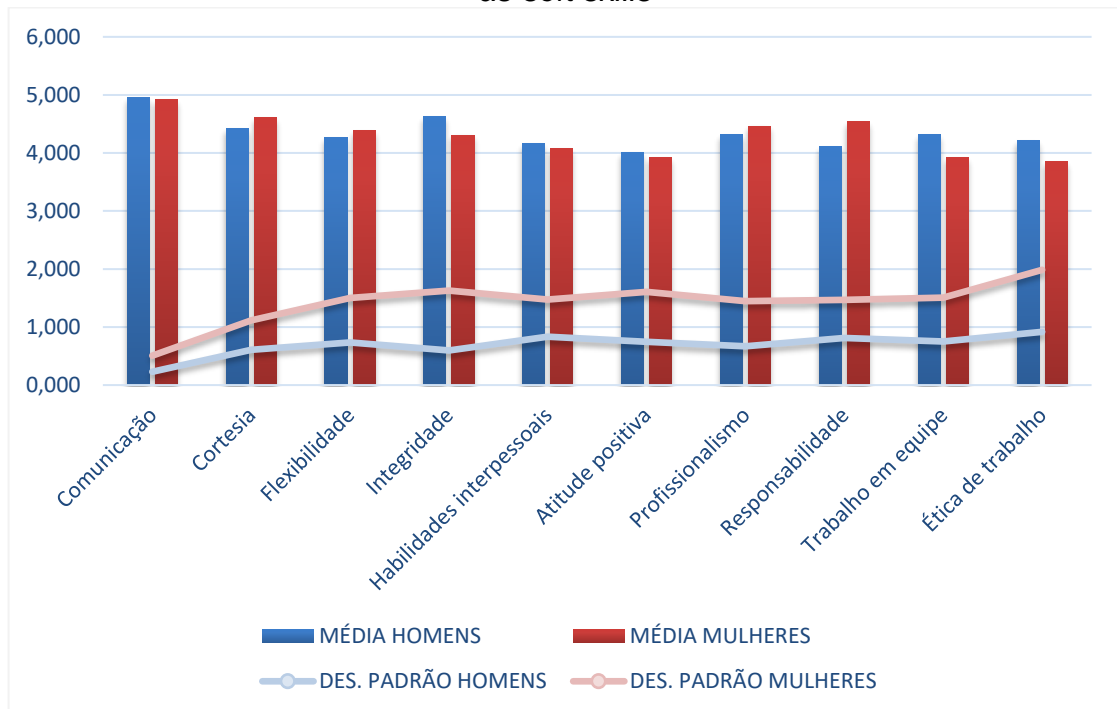


Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Conforme observado no gráfico, entre os respondentes homens, a habilidade mais valorizada foi comunicação, com média de 4,947 (DP = 0,229), seguida da integridade, com média de 4,632 (DP = 0,597), e da cortesia, com média de 4,421 (DP = 0,607). As *soft skills* que apresentaram maior variabilidade nas respostas foram ética de trabalho, com desvio padrão de 0,918 (média = 4,211), seguida das habilidades interpessoais, com desvio padrão de 0,834 (média = 4,158), e da responsabilidade, DP = 0,809 (média = 4,105).

O gráfico 11 apresenta a percepção dos respondentes de ambos os gêneros sobre a importância das *soft skills*.

Gráfico 11 - Comparativo entre homens e mulheres quanto à importância atribuída às *soft skills*



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Ao se analisar o comparativo entre homens e mulheres, observa-se que a integridade, enquanto os homens atribuem maior importância a essa *soft skill*, com média de 4,632 e baixo desvio padrão ( $DP = 0,597$ ), indicando forte concordância de que se trata de uma competência extremamente relevante. Já as mulheres apresentam média menor, 4,308, e desvio padrão mais alto ( $DP = 1,032$ ), mostrando maior heterogeneidade na percepção sobre essa habilidade. A comunicação destacou-se como unanimidade entre os participantes, sendo reconhecida por ambos os gêneros como a habilidade mais importante. Além disso, as habilidades interpessoais e a atitude positiva também apresentaram médias elevadas e semelhantes entre homens e mulheres, configurando-se como as competências mais homogêneas entre os gêneros após a comunicação.

Em relação à responsabilidade, embora haja pequena diferença nas médias entre homens (4,105) e mulheres (4,538), o desvio padrão permanece relativamente estável em ambos os grupos ( $DP = 0,809$  para homens e  $DP = 0,660$  para mulheres), indicando consenso sobre a importância dessa *soft skill* em ambos os gêneros. Observa-se duas habilidades em que a média masculina foi mais elevada. Em trabalho em equipe, os homens apresentaram média de 4,316, superior à das mulheres, que registraram 3,923. Além disso, essa competência apresentou desvios-

padrão bastante próximos para homens (DP = 0,749) e mulheres (DP = 0,760), indicando maior homogeneidade nas respostas. Já em ética de trabalho, as médias também foram superiores entre os homens (4,211) em comparação às mulheres (3,846). Nesse caso, verificou-se maior variação nas respostas, tanto entre os homens (DP = 0,918) quanto entre as mulheres (DP = 1,068), evidenciando percepções mais distintas para essa competência.

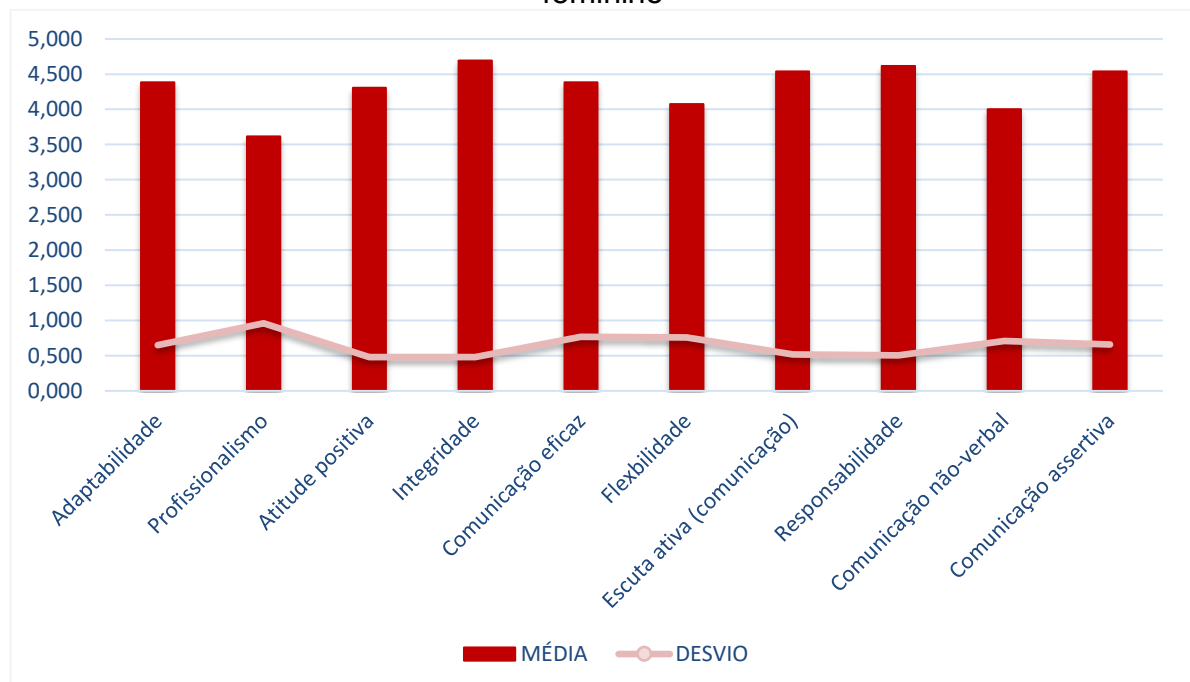
Outras competências, como comunicação e cortesia, também apresentam médias elevadas em ambos os grupos, com desvio padrão menor, evidenciando concordância geral.

#### 4.4 RESULTADOS DA FREQUÊNCIA DE UTILIZAÇÃO DAS *SOFT SKILLS*

Com base no referencial teórico de Robles (2012), Abbad et al. (2021) e Joshi (2017), foi elaborado um questionário contendo situações práticas do dia a dia, com o objetivo de avaliar a frequência de utilização das *soft skills* em cada contexto. As respostas foram registradas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 “nunca” e 5 “sempre”.

O gráfico 12 apresenta a frequência de utilização das *soft skills* com base nas respondentes de gênero feminino.

Gráfico 12 - Frequência de utilização das *soft skills* entre participantes do gênero feminino



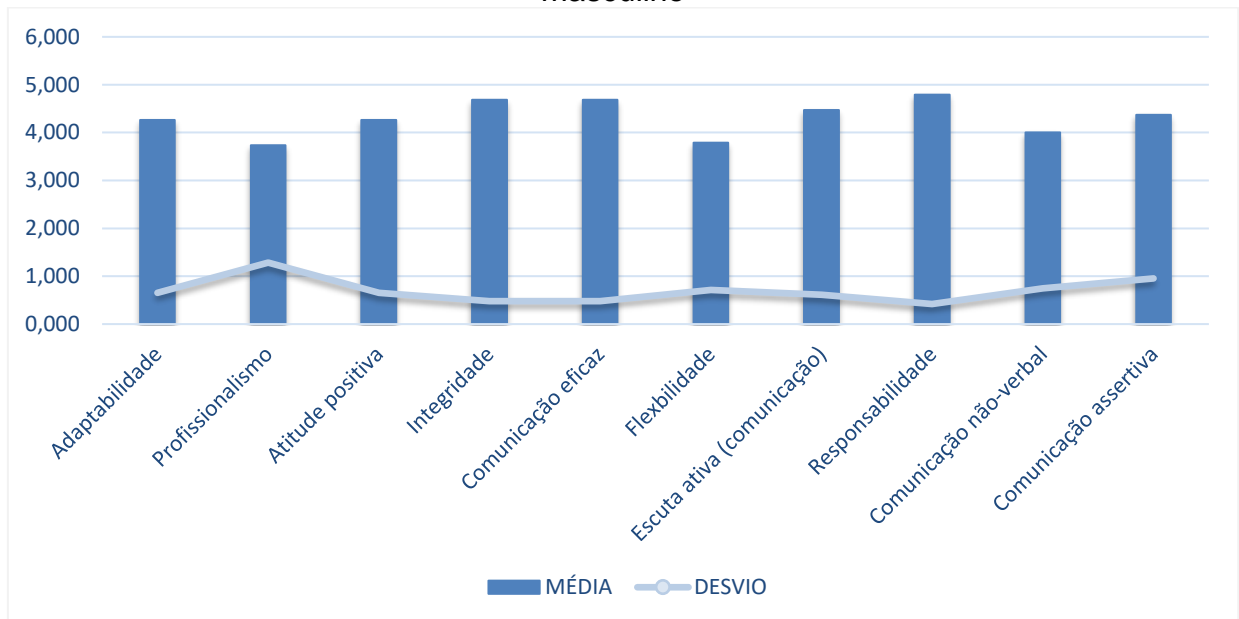
Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Observa-se que a maior média foi obtida na afirmação referente à Integridade: “Mantenho postura profissional e respeito em todas as interações, mesmo diante de desacordos ou conflitos”, com média de 4,692 (DP = 0,480). Em seguida, destaca-se a afirmação relacionada à Responsabilidade: “Cumpro promessas e acordos, mantendo minha reputação profissional e credibilidade”, que apresentou média de 4,615 (DP = 0,506). A terceira maior média foi atribuída à afirmação sobre Escuta Ativa: “Pratico a escuta ativa, demonstrando interesse e compreensão antes de responder”, com média de 4,538 (DP = 0,519). Essa média foi equivalente à da afirmação sobre Comunicação Assertiva: “Confirmo que todas as partes entendam e concordem claramente com prazos, termos e responsabilidades antes de avançar”, que apresentou o mesmo valor médio (4,538), diferindo apenas no desvio padrão (DP = 0,660).

No que se refere aos desvios-padrão, nota-se maior variação nas respostas para a afirmação sobre Profissionalismo: “Estabeleço limites claros entre vida pessoal e profissional para manter a produtividade e o bem-estar”, com desvio padrão de 0,961 (média = 3,615). Em seguida, observa-se a afirmação relacionada à Comunicação Eficaz: “Adapto minha comunicação para diferentes contextos culturais e perfis de negociação”, com desvio padrão de 0,768 (média = 4,385). Por fim, a afirmação sobre Flexibilidade: “Tomo decisões rápidas e assertivas diante de situações imprevistas nas negociações internacionais” apresentou desvio padrão de 0,760 (média = 4,077).

O gráfico 13 apresenta a frequência de utilização das *soft skills* com base nos respondentes de gênero masculino.

Gráfico 13 - Frequência de utilização das *soft skills* entre participantes do gênero masculino



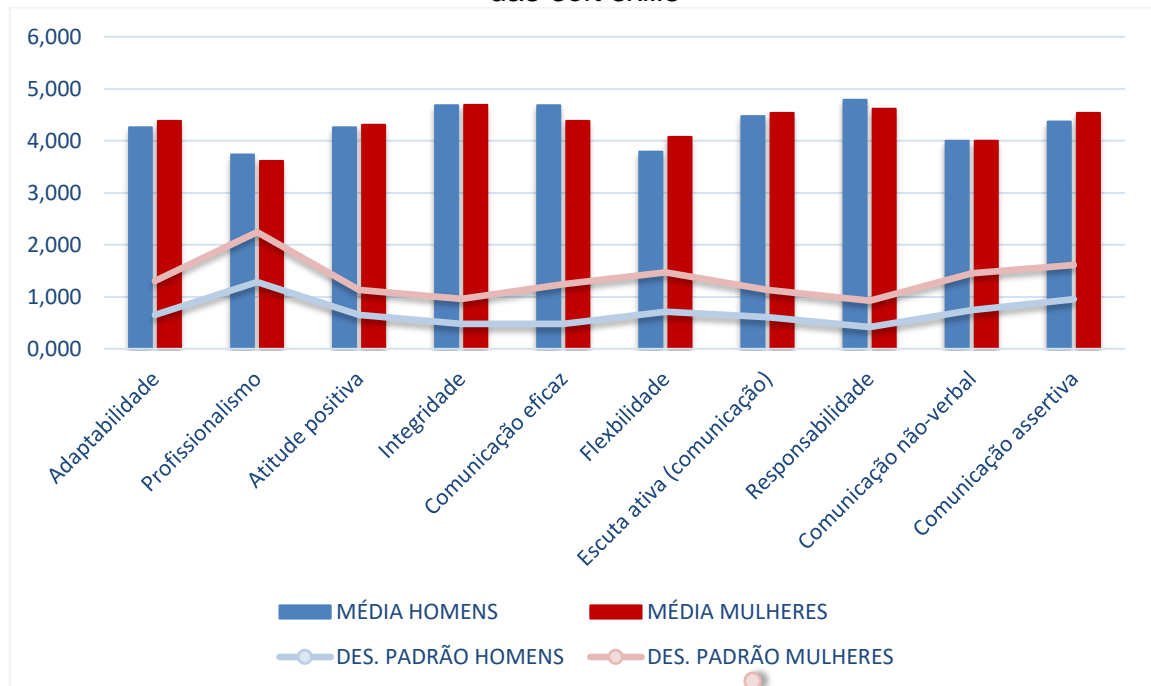
Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Verifica-se que a maior média foi obtida na afirmação referente à Responsabilidade: “Cumpro promessas e acordos, mantendo minha reputação profissional e credibilidade”, com média de 4,789 (DP = 0,419). Em seguida, destaca-se a afirmação sobre Integridade: “Mantenho postura profissional e respeito em todas as interações, mesmo diante de desacordos ou conflitos”, e Comunicação Eficaz: “Adapto minha comunicação para diferentes contextos culturais e perfis de negociação”, ambas com média de 4,684 e desvio padrão de 0,478.

Além disso, nota-se que os maiores desvios-padrão ocorreram na afirmação sobre Profissionalismo: “Estabeleço limites claros entre vida pessoal e profissional para manter a produtividade e o bem-estar”, com desvio padrão de 1,284 (média = 3,737). Na sequência, observa-se a afirmação referente à Comunicação Assertiva: “Confirmo que todas as partes entendam e concordem claramente com prazos, termos e responsabilidades antes de avançar”, que apresentou desvio padrão de 0,955 (média = 4,368). Por fim, a afirmação sobre Flexibilidade: “Tomo decisões rápidas e assertivas diante de situações imprevistas nas negociações internacionais” apresentou desvio padrão de 0,713 (média = 3,789).

O gráfico 14 apresenta a frequência de utilização das *soft skills* com base em ambos os gêneros.

Gráfico 14 - Comparativo entre homens e mulheres quanto à frequência de utilização das *soft skills*



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

No que se refere à comparação entre os respondentes do sexo masculino e feminino, observa-se que as respostas apresentaram equilíbrio moderado. Destaca-se, contudo, uma diferença perceptível na média das respostas relacionadas à Comunicação Eficaz: “Adapto minha comunicação para diferentes contextos culturais e perfis de negociação”. Os homens obtiveram média de 4,684, enquanto as mulheres apresentaram média de 4,385 (DP homens = 0,478; DP mulheres = 0,768). Embora a média feminina seja ligeiramente inferior, nota-se maior heterogeneidade nas respostas das participantes. Já entre os homens, essa habilidade mostrou-se mais valorizada, com maior concordância nas respostas. Nota-se também uma diferença nas médias quanto a afirmação sobre Flexibilidade: “Tomo decisões rápidas e assertivas diante de situações imprevistas nas negociações internacionais.”, onde as mulheres obtiveram média superior, de 4,077, com desvio padrão de 0,760, ao passo que os homens registraram média de 3,789 e desvio padrão de 0,713.

Destaca-se também a afirmação referente ao Profissionalismo: “Estabeleço limites claros entre vida pessoal e profissional para manter a produtividade e o bem-estar”, na qual a média entre os respondentes mostrou-se equilibrada, sendo 3,615 para as mulheres e 3,737 para os homens. Entretanto, ambos os gêneros apresentaram altos desvios-padrão (homens = 1,284; mulheres = 0,961), indicando

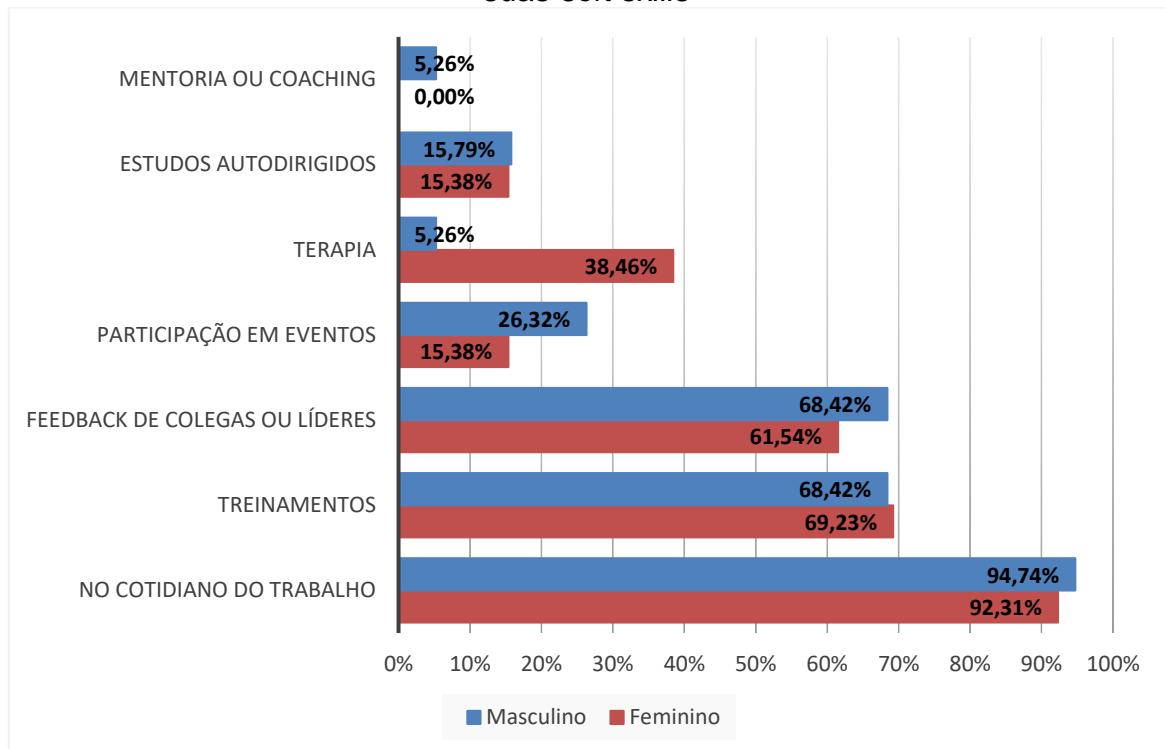
grande variação nas respostas. Além disso, ressalta-se a afirmação sobre Comunicação Assertiva: “Confirmando que todas as partes entendam e concordem claramente com prazos, termos e responsabilidades antes de avançar”, cujas médias também se mostraram próximas, com 4,538 para as mulheres e 4,368 para os homens. Observa-se, contudo, maior variabilidade nas respostas masculinas (DP = 0,955) em comparação às femininas (DP = 0,660), que apresentaram maior consistência.

#### 4.5 RESULTADOS DA PERCEPÇÃO DOS *TRADERS* SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE SUAS *SOFT SKILLS*

A última seção do formulário foi composta por perguntas de múltipla escolha, nas quais os participantes podiam indicar até três alternativas consideradas mais relevantes. O preenchimento não era obrigatório, de modo que alguns respondentes selecionaram três opções, enquanto outros marcaram apenas duas ou uma, conforme sua percepção pessoal.

O gráfico 15 apresenta a percepção de cada gênero quanto as formas de desenvolvimento de suas *soft skills*.

Gráfico 15 - Percepção dos participantes quanto as formas de desenvolvimento das suas *soft skills*



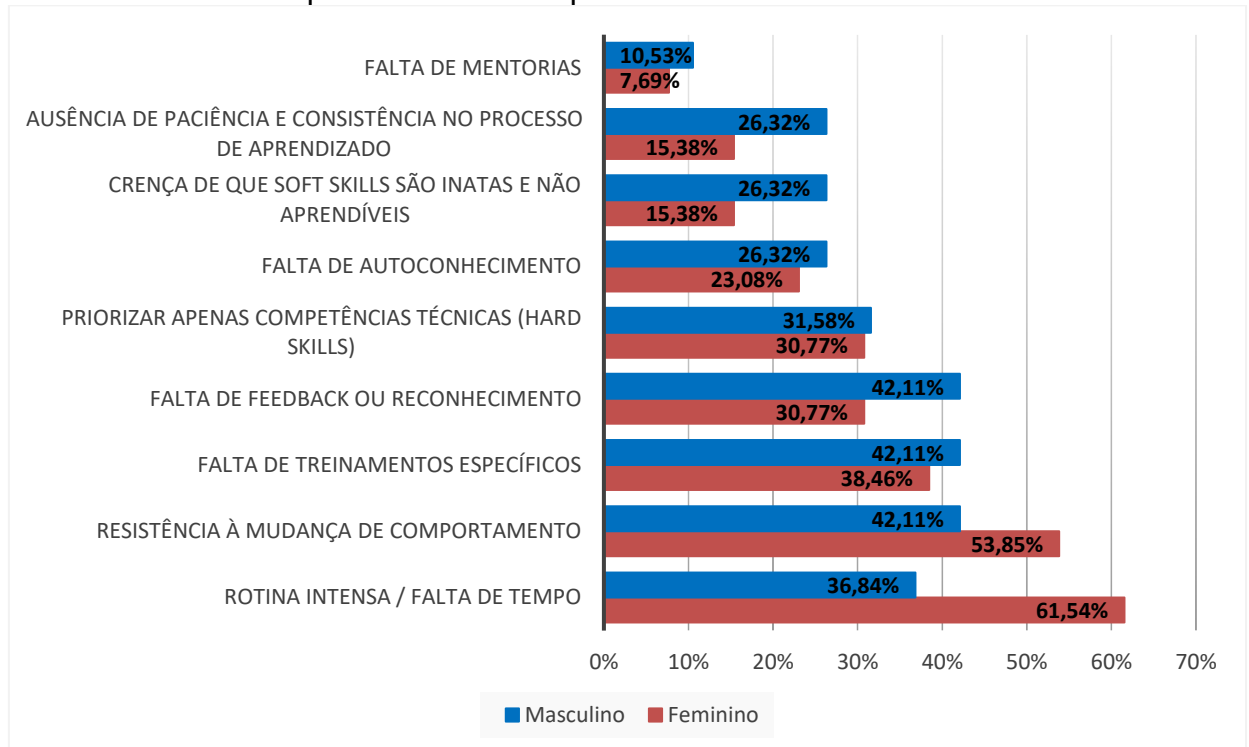
Fonte: Elaborado pela autora (2025)

A maioria dos respondentes indicou ter desenvolvido essas habilidades principalmente no ambiente de trabalho, correspondendo a aproximadamente 95% da amostra. Em seguida, aproximadamente 69% mencionaram os treinamentos como forma de aprimoramento, e aproximadamente 66% apontaram o feedback de colegas ou líderes. Já a participação em eventos (aproximadamente 22%), a terapia (aproximadamente 19%), os estudos autogeridos (aproximadamente 16%) e a mentoria ou coaching (aproximadamente 3%) foram indicados como meios menos frequentes de desenvolvimento dessas competências.

No comparativo entre homens e mulheres, observou-se concordância na maioria das formas de desenvolvimento das habilidades. Contudo, algumas diferenças se destacam: aproximadamente 38% das mulheres afirmaram desenvolver suas competências por meio da terapia, enquanto apenas cerca de 5% dos homens, equivalente a um respondente, indicaram essa prática. Em relação à mentoria e ao coaching, apenas um dos respondentes homens mencionou participar dessas atividades, e nenhuma mulher relatou utilizá-las. Já quanto à participação em eventos, cerca de 15% das mulheres e 26% dos homens afirmaram recorrer a essa estratégia para o aprimoramento de suas habilidades.

O gráfico 16 apresenta as principais dificuldades quanto ao desenvolvimento das próprias *soft skills*.

Gráfico 166 - Principais dificuldades apontadas no desenvolvimento das *soft skills*



Fonte: Elaborado pela autora (2025)

No que se refere às dificuldades para o desenvolvimento das *soft skills*, observa-se que os principais obstáculos apontados pelos respondentes foram a rotina intensa/falta de tempo e a resistência à mudança de comportamento, cada um mencionado por aproximadamente 47% dos participantes. Em seguida, destacam-se a falta de treinamentos específicos (cerca de 41%), a ausência de feedback ou reconhecimento (cerca de 31%), a priorização exclusiva das competências técnicas (*hard skills*) (cerca de 31%), a falta de autoconhecimento (cerca de 25%) e a crença de que as *soft skills* são inatas e, portanto, não podem ser aprendidas (cerca de 22%). Além disso, aproximadamente 19% mencionaram a falta de paciência e consistência no processo de aprendizado e, por fim, apenas 9%, correspondente a três respondentes, apontaram a ausência de mentorias como fator dificultador.

Ao comparar os resultados entre homens e mulheres, observam-se algumas diferenças relevantes. A rotina intensa/ falta de tempo foi mencionada por aproximadamente 62% das mulheres, enquanto cerca de 37% dos homens apontaram essa dificuldade. A resistência à mudança de comportamento também apresentou

uma diferença expressiva, sendo mencionada por cerca de 54% das mulheres e por 42% dos homens. Em relação à ausência de feedback ou reconhecimento, cerca de 31% das mulheres identificaram essa barreira, em comparação a 42% dos homens. No que se refere à paciência e consistência no processo de aprendizado, 15% das mulheres relataram dificuldade, contra 26% dos homens. As demais opções apresentaram proporções equilibradas entre os gêneros, revelando percepções semelhantes quanto a outros fatores que dificultam o desenvolvimento das *soft skills*. Nota-se, contudo, que entre os homens as respostas mostraram-se mais distribuídas entre as diferentes categorias, enquanto entre as mulheres houve maior concentração nas dificuldades relacionadas à rotina intensa/falta de tempo e à resistência à mudança de comportamento.

## 5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

Com base nas análises descritivas efetuadas, procede-se à discussão dos resultados obtidos em cada construto, bem como à sua relação com o referencial teórico.

Os resultados deste estudo permitiram compreender a percepção dos *traders* internacionais sobre a importância das *soft skills*, considerando sua relevância, uso prático no ambiente de trabalho e a autoavaliação dos próprios profissionais quanto às formas pelas quais as desenvolvem e às principais dificuldades encontradas nesse processo. De modo geral, tanto homens quanto mulheres reconheceram que essas competências são relevantes para o sucesso nas negociações, corroborando o objetivo geral deste trabalho, que é analisar a percepção acerca da importância, utilização e desenvolvimento das *soft skills* na atuação de *traders* homens e mulheres. No estudo de Robles (2012), as habilidades mais valorizadas por executivos foram comunicação, integridade e cortesia. De forma semelhante, esta pesquisa identificou, em uma visão geral, que as competências mais valorizadas pelos participantes foram comunicação, cortesia e integridade (média < 4,500). Observando-se o comparativo por gênero, nota-se que, entre as mulheres, as *soft skills* mais destacadas foram comunicação, cortesia e responsabilidade, enquanto entre os homens predominaram comunicação, integridade e cortesia.

Constatou-se que a comunicação apresentou a maior média geral (= 4,935), sendo reconhecida por quase todos os participantes como “extremamente importante”. Esse resultado vai ao encontro do que destaca Wheeler (2016), ao afirmar que as *soft skills* englobam competências fundamentais, como a comunicação eficaz e a escuta ativa, que fortalecem a clareza e o entendimento nas relações interpessoais. Além disso, o fato de tanto homens quanto mulheres terem atribuído alta importância a essa competência reforça que ela transcende diferenças de gênero, funcionando como um elemento universal na mediação de negociações. Em negociações internacionais, a competência comunicacional assume ainda maior relevância, uma vez que o domínio da linguagem verbal, não verbal e de variados idiomas, aliado à sensibilidade cultural, torna-se um diferencial competitivo. Conforme Godinho e Macioski (2005), o êxito nas negociações internacionais está diretamente relacionado à capacidade de compreender os diferentes estilos de negociação e de

ajustar a comunicação conforme as particularidades culturais das partes envolvidas. A diversidade cultural pode impactar diretamente a comunicação e o entendimento mútuo.

Ao comparar a importância atribuída às *soft skills* com sua frequência de utilização prática, observou-se coerência entre as competências mais valorizadas e aquelas efetivamente utilizadas na prática. Entre as mulheres, destacaram-se, em termos de média, a integridade, seguida da responsabilidade e da escuta ativa; já entre os homens, sobressaíram a responsabilidade, seguida da integridade e da comunicação eficaz. Dessa forma, a comunicação, em suas diferentes manifestações: verbal, não verbal e por meio da escuta, revelou-se a *soft skill* mais presente nos aspectos avaliados: importância e utilização prática. Esses achados corroboram Robles (2012) e Godinho e Macioski (2005), ao evidenciar que a comunicação é indispensável para o estabelecimento de relações éticas, de confiança e culturalmente adaptadas, características essenciais para o desempenho do *trader* internacional. Além disso, a integridade, reconhecida como uma das competências mais importantes, também se evidencia na prática, refletindo, conforme Verhezen (2008), a presença de indivíduos com caráter honesto, transparente e confiável. A responsabilidade também se destacou, tanto em importância quanto em utilização cotidiana por ambos os gêneros, confirmando sua relevância prática. Segundo Robles (2012), essa competência reflete autodisciplina, comprometimento e consciência profissional, valores essenciais para sustentar as relações comerciais.

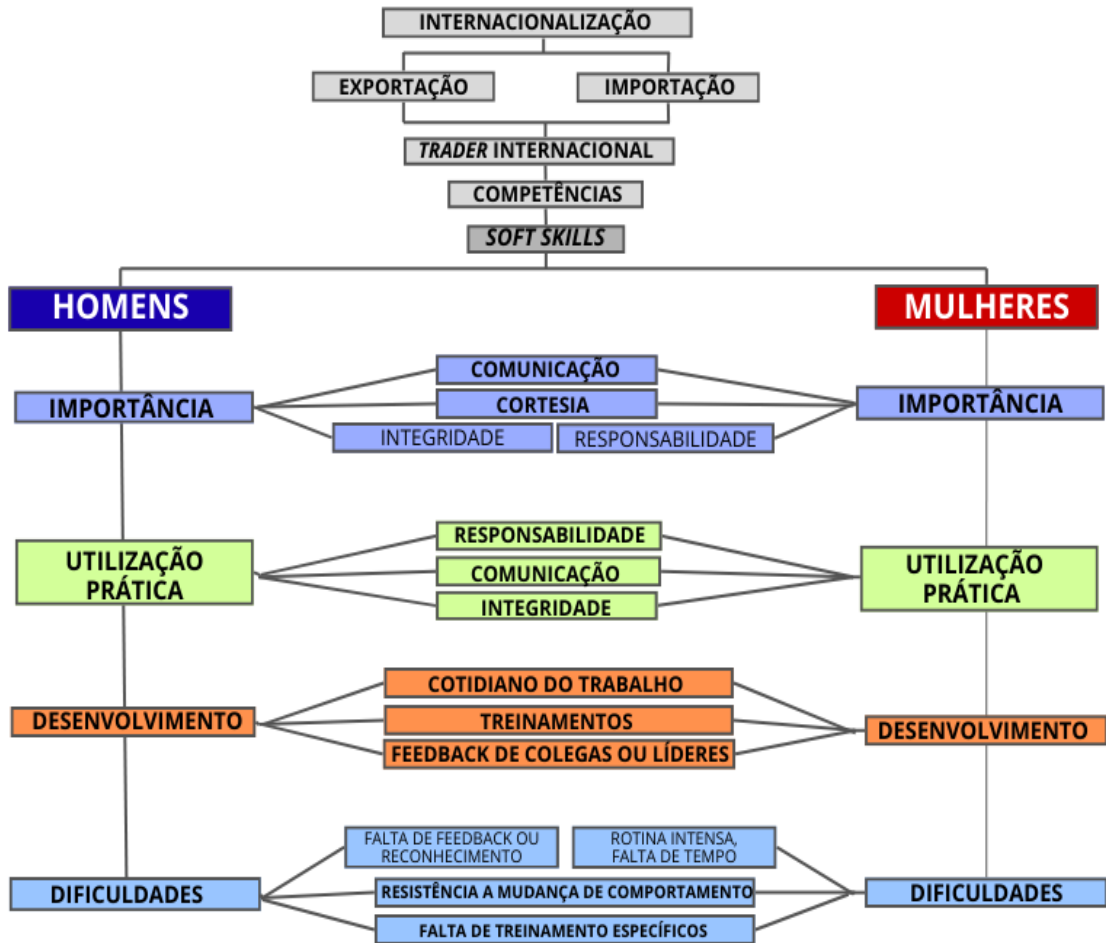
No que se refere ao desenvolvimento das *soft skills*, observou-se que a maioria dos respondentes, aproximadamente 94%, busca aprimorar essas competências diretamente no ambiente de trabalho, o que evidencia um processo de desenvolvimento contínuo, sustentado pela experiência prática e pelas interações cotidianas. Além disso, também se destacaram os treinamentos (cerca de 69%) e o feedback de colegas e líderes (aproximadamente 66%). Ademais, as mulheres apresentaram maior propensão a desenvolver suas habilidades também por meio da terapia, enquanto os homens relataram dedicar-se mais a eventos e atividades de *networking*. Por outro lado, os principais fatores que dificultam o aprimoramento dessas competências foram apontados como rotina intensa/falta de tempo, resistência à mudança de comportamento e ausência de treinamentos. Esses resultados indicam que o desenvolvimento das *soft skills* envolve tanto a prática quanto a reflexão sobre si mesmo, alinhando-se à perspectiva de Joshi (2017), que enfatiza a importância da

autopercepção e da capacidade de adaptação para o desenvolvimento eficaz das *soft skills* em contextos profissionais.

De forma geral, os resultados mostram que, apesar de pequenas diferenças entre homens e mulheres quanto às habilidades consideradas mais importantes, às mais utilizadas e aos métodos de desenvolvimento, há uma percepção amplamente compartilhada sobre a relevância das *soft skills* no comércio internacional. A comunicação destacou-se em todas as dimensões avaliadas, importância e utilização prática, consolidando-se como a competência mais decisiva para o sucesso nas negociações. A responsabilidade também apresentou destaque quanto à importância e à utilização prática para ambos os gêneros. A cortesia, embora considerada importante, não apareceu entre as habilidades mais utilizadas diariamente. A integridade foi percebida como muito importante pelos homens e, em termos de utilização prática, mostrou-se presente entre ambos os gêneros. Assim, tanto para homens quanto para mulheres, o conjunto das *soft skills* confirma-se como um diferencial competitivo, capaz de fortalecer relações, aprimorar resultados e impulsionar o desempenho no ambiente internacional.

A fim de facilitar a visualização dos principais achados e sintetizar as diferenças e convergências entre homens e mulheres quanto à importância atribuída às *soft skills*, sua utilização prática e formas de desenvolvimento, elaborou-se o esquema conceitual a seguir. A figura 2 organiza as competências mais relevantes identificadas na pesquisa, apresentando, para cada gênero, os níveis de importância, utilização prática, formas de desenvolvimento e principais dificuldades, possibilitando uma compreensão mais clara e comparativa dos resultados.

Figura 2 - Síntese comparativa das *soft skills* entre homens e mulheres



Fonte: elaborado pela autora (2025)

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mais do que uma atividade econômica, o comércio internacional representa um ambiente de construção de relações duradouras. Por trás de cada negociação, documento, embarque ou contrato, existem pessoas que representam culturas, valores, ideias e formas distintas de comunicação. Dessa forma, o verdadeiro diferencial competitivo das organizações não reside apenas em suas estratégias comerciais, mas também nas habilidades, conhecimentos e competências de seus profissionais. Reconhecer o valor das *soft skills* significa compreender que o sucesso no comércio global está diretamente relacionado à capacidade humana de se comunicar, adaptar e cooperar.

Entre as diversas funções que sustentam o comércio internacional, destaca-se a do *trader* internacional, profissional responsável por intermediar transações, interpretar demandas, negociar preços e manter relações comerciais duradouras, atuando como elo entre mercados distintos. Para exercer essa função com sucesso, é necessário integrar habilidades sociais, interpessoais, intrapessoais e socioemocionais, mantendo um equilíbrio constante entre racionalidade e sensibilidade. Ser *trader* internacional é representar empresas e países, mas também é agir com integridade, ética, responsabilidade e competência comunicativa diante de pessoas provenientes de diferentes culturas e costumes.

Os resultados deste estudo, em consonância com o objetivo geral de analisar a percepção sobre a importância, a utilização e o desenvolvimento das *soft skills* entre homens e mulheres *traders* internacionais, confirmam a relevância dessas competências. Observou-se que, entre as habilidades avaliadas, a comunicação se destacou como a mais importante e frequentemente utilizada, sendo unanimemente valorizada por ambos os gêneros. Esse achado evidencia que comunicar-se de forma adequada e sensível às diferenças culturais é uma competência central em ambientes de negociações globais, nos quais barreiras linguísticas e culturais podem comprometer os resultados caso não sejam gerenciadas com as habilidades certas. Além disso, a integridade, que reflete compromisso ético e honestidade, e a responsabilidade, traduzida em confiança e autodisciplina, surgem como competências essenciais, indispensáveis para a construção de relações comerciais duradouras.

A análise comparativa entre homens e mulheres *traders* mostrou que, embora existam pequenas diferenças quanto a importância de determinadas habilidades, de modo geral, ambos os gêneros reconhecem a importância e praticam as *soft skills* de maneira similar. Essa convergência pode indicar uma maturidade pessoal e profissional, onde a competência é medida não pelo gênero, mas pela capacidade de agir com equilíbrio emocional, sensibilidade cultural e ética profissional. As diferenças encontradas, sutis e pontuais, apenas reforçam a diversidade de perspectivas e que o mercado de *trader* é para ambos os gêneros.

Através das análises pode-se perceber que ambos os gêneros se sentem bem nessa função profissional e se dedicam a serem melhores. Mas ambos com o mesmo propósito, expandir o mercado com habilidades sociais. Além de reafirmar a importância das *soft skills*, este estudo contribui de maneira significativa para o entendimento da dimensão humana no comércio internacional. Em um mundo cada vez mais digital e automatizado, compreender que as habilidades humanas continuam sendo o principal agente de transformação é uma das grandes reflexões que emergem desta pesquisa. Mesmo diante da inteligência artificial, das ferramentas tecnológicas e da automação de tarefas, são as habilidades essencialmente humanas que sustentam o progresso das organizações, que fecham as negociações, que mantêm o cliente, que fazem o mercado girar.

## 6.1 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

As implicações gerenciais deste estudo evidenciam a importância de que as organizações inseridas no contexto do comércio internacional adotem políticas e práticas voltadas ao desenvolvimento humano. Investir em programas de capacitação que potencializem as *soft skills* dos profissionais representa não apenas uma estratégia para ampliar as vendas, a eficiência e a produtividade, mas também uma forma de promover ambientes de trabalho mais saudáveis, éticos e colaborativos. O incentivo ao autoconhecimento, à comunicação assertiva e à inteligência emocional contribui significativamente para a construção de relações comerciais mais sustentáveis e baseadas na confiança, fortalecendo a imagem institucional no cenário global. Embora as capacitações tradicionalmente priorizem as *hard skills*, é indispensável que as empresas reconheçam a relevância do desenvolvimento de

competências que integrem dimensões pessoais e profissionais, assegurando equilíbrio e eficácia no desempenho das funções.

Em termos acadêmicos e científicos, este estudo contribui para evidenciar a relevância das *soft skills*, destacando a importância de seu desenvolvimento e identificando aquelas mais valorizadas e essenciais para profissionais atuantes como *traders* internacionais. Dessa forma, acadêmicos e profissionais da área podem direcionar esforços para aprimorar competências específicas, priorizando aquelas que realmente impactam a atuação no contexto global. No plano pessoal, a pesquisa permitiu à autora perceber que homens e mulheres, apesar de apresentarem diferenças sutis, seguem padrões semelhantes e são percebidos de maneiras semelhantes em ambientes internacionais, além de fornecer subsídios para que as habilidades mais relevantes sejam identificadas e desenvolvidas de forma direcionada.

## 6.2 LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES DE PESQUISAS FUTURAS

O presente trabalho apresentou algumas limitações, primeiramente, restringiu-se às referências teóricas selecionadas pela autora, como Robles (2012), Joshi (2017), Abbad et al. (2021), entre outros autores, o que delimitou o embasamento teórico da pesquisa. Além disso, o estudo concentrou-se exclusivamente em profissionais *traders* internacionais, não abrangendo outros cargos ou funções do comércio exterior. Também se limitou à análise das *soft skills*, sem estabelecer comparações diretas com as *hard skills*, e ao contexto específico dos ambientes de trabalho e dos mercados em que esses profissionais atuam. Outra limitação refere-se à compreensão das *soft skills* pelos respondentes; não se pode assegurar um conceito-padrão na compreensão sobre cada competência, o que pode ter influenciado a interpretação das perguntas e, conseqüentemente, as respostas obtidas. Tal fator evidencia a complexidade de avaliar percepções sobre essas habilidades comportamentais, especialmente considerando a necessidade de que todos possuam conhecimento pleno sobre elas e as apliquem de forma efetiva em suas negociações diárias.

Diante dessas limitações, sugere-se que estudos futuros realizem pesquisas qualitativas para aprofundar a compreensão sobre o que cada indivíduo entende por cada *soft skill*, por meio de entrevistas, permitindo explorar com maior profundidade

percepções e experiências pessoais, especialmente considerando que a profissão de *trader* internacional pode ser solitária em alguns contextos de atuação. Além disso, seria interessante que novos estudos investigassem como os departamentos de Recursos Humanos (RH) de empresas internacionalizadas ou voltadas ao comércio exterior percebem e desenvolvem essas habilidades em seus profissionais. Essa perspectiva organizacional pode revelar práticas e estratégias distintas de capacitação e valorização das *soft skills*. Outros caminhos de pesquisa incluem análises comparativas entre diferentes faixas etárias e gerações, uma vez que a valorização das habilidades interpessoais pode variar com o tempo e com o contexto no qual os profissionais se desenvolvem. Também se recomenda a expansão da amostra para outros profissionais do comércio internacional, como auxiliares, assistentes, gerentes e demais responsáveis por negociações globais.

Por fim, futuras investigações poderiam realizar análises comparativas entre países, regiões ou continentes, considerando que fatores culturais, religiosos e sociais podem influenciar significativamente a percepção e o desenvolvimento das *soft skills*. Nesse sentido, o uso de modelos teóricos como o de Hofstede (1991) pode contribuir para compreender como as dimensões culturais impactam a valorização dessas competências em diferentes contextos internacionais.

## REFERÊNCIAS

ABBAD, Gardenia da Silva; MOURÃO, Luciana; COSTA, Russencleyton Barros; MARTINS, Lara Barros; LEGENTIL, Juliana; MIRANDA, Lisa. Habilidades para Teletrabalho em Casa: Construção e Evidências de Validade da Escala. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho**, v. 21, n. 3, 2021.

CHEN, Xiangao. ***The impact of Cross-Cultural Communication Skills on International Business***, 2023. Disponível em:

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BODART, Cristiano. **Conceito de gênero**: Texto, dica de leitura e atividade pedagógica. 2020. Disponível em: <https://cafecomsociologia.com/conceito-de-genero/>. Acesso em: 20 out 2024.

BUENO, Francisco da Silveira. **Mini dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: Editora FTD, 2007.

CARDANO, Mário. **Manual de pesquisa qualitativa**: a contribuição da teoria da argumentação. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2017.

CHERRY, Colin. ***On Human Communication***: A Review, a Survey, and a Criticism. 2. ed. Cambridge, MA: MIT Press, 1966.

DUGGAR, Jan Warren. ***The role of integrity in individual and effective corporate leadership***. *School of Business Administration, Holy Family University*, 2009.

EVATT, Cris. **Lados opostos da cama**: respostas para quem busca entender as diferenças entre homens e mulheres. 1. ed. São Paulo: Editora Ágora, 1997.

FIGUEIREDO, Eduarda Miller de; LEAL, Alan Marques Miranda. **Gênero e comércio internacional no Brasil**: análise das desigualdades. Temas de Economia Aplicada, 2024.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica**. Curso de especialização em comunidades virtuais de aprendizagem - Informática educativa. Universidade Estadual do Ceará, 2002.

FREITAG, Raquel Meister Ko. Amostras sociolinguísticas: probabilísticas ou por conveniência? **Revista de Estudos da Linguagem**, v. 26, n. 2, p. 667-686, 2018.

FREITAS, Henrique; JANISSEK-MUNIZ, Raquel; MOSCAROLA, Jean. **Uso da internet no processo de pesquisa e análise de dados**. 2004.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. 1. ed. Porto Alegre: Editora UFRGS, 2009. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dRuzRyElzmkC&oi=fnd&pg=PA5&dq="+M%C3%A9todos+de+pesquisa+](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dRuzRyElzmkC&oi=fnd&pg=PA5&dq=)

de+survey&ots=94R6WYjuPF&sig=RFIAqk7K2snYp0hszh6SUR0DtKc#v=onepage&q=M%C3%A9todos%20de%20pesquisa%20de%20survey&f=falsehttps://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=dRuzRyElzmkC&oi=fnd&pg=PA5&dq=+M%C3%A9todos+de+pesquisa+de+survey&ots=94R6WYjuPF&sig=RFIAqk7K2snYp0hszh6SUR0DtKc#v=onepage&q=M%C3%A9todos%20de%20pesquisa%20de%20survey&f=false . Acesso em: 15 out. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GODINHO, Wagner Botelho; MACIOSKI, Juliana Maria Klüppel. Estilos de negociação: a maneira pessoal de realizar negócios internacionais. **Ciência & Opinião**, Curitiba, v. 2, n. 1/2, p. 143-165, jan./dez. 2005.

GOVERNO FEDERAL. **Definição de Importação**. *Invest & Export Brasil*, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/invest-export-brasil/importar/entenda-o-processo-de-importacao/definicao-de-importacao-1>, Acesso em 13 de out 2025.

HOFSTEDE, Geert. **Cultures and organizations: software of the mind**. London: McGraw-Hill, 1991.

JOSHI, Ankur; KALE, Saket; CHANDEL, Satish; PAL, D. K. *Likert Scale: Explored and Explained*. **British Journal of Applied Science & Technology**, v. 7, n. 4, p. 396-403, 2015. Disponível em: <http://www.sciencedomain.org/review-history.php?iid=773&id=5&aid=8206>. Acesso em: 15 nov. 2024.

JOSHI, Manmohan. **Soft skills**. 1. Bangalore. ed. Bookboon, 2017.

KEEDI, Samir. **ABC do comércio exterior: abrindo as primeiras páginas**. 2. ed. São Paulo: Aduaneiras, 2004.

\_\_\_\_\_. **ABC do comércio exterior: abrindo as primeiras páginas**. 4. ed. São Paulo: Aduaneiras, 2011.

KORSVIK, Trine Rogg; RUSTAD, Linda Marie. **What is the gender dimension in research? Case studies in interdisciplinary research**. English translation: Trine Rogg Korsvik & Connie J. Stultz. Lysaker, Norway: Kilden genderresearch.no, 2018.

MALHOTRA, Naresh K.; ROCHA, Ismael; LAUDISIO, Maria Cecília; ALTHEMAN, Édman; BORGES, Fabio Mariano. **Introdução à pesquisa de marketing**. 1. ed. São Paulo: Pearson, 2005.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Grupo A, 2019. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?id=2B-QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=2B-QDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 03 nov 2025.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. São Paulo: 2012.

MCKINSEY & COMPANY. **Five fifty: Soft skills for a hard world**. McKinsey & Company, 2024. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/five-fifty-soft-skills-for-a-hard-world>. Acesso em: 5 nov 2024.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇOS (MDIC). **Mulheres no comércio exterior: uma análise para o Brasil**. Brasília: MDIC, Secretaria de Comércio Exterior, abr. 2023.

MOHAMMAD, Nazil; STEDHAM, Yvonne. **Relationship between Cultural Values, Sense of Community and Trust and the Effect of Trust in Workplace**, 2021. Disponível em: <https://arxiv.org/abs/2106.13347>. Acesso em: 07 Dez. 2025.

MORAIS, Carlos. **Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística**. 2005.

MOTA, Janine da Silva. Utilização do *Google Forms* na pesquisa acadêmica. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 6, n. 12, 2019.

MÜHLEISEN, S.; OBERHUBER, N. **Komunikani a jiné mekké dovednosti: soft skills v praxi**. Prague: Grada, 2008. Disponível em: <https://books.google.cz/books?id=JHKUv4WWW44C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 09 nov 2024.

MUSSI, Ricardo Franklin de Freitas et al. Pesquisa quantitativa e/ou qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. **Revista Sustinere**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 414-430, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/sustinere.2019.41193>. Acesso em: 21 set 2025

NEMOTO, T.; BEGLAR, D. **Developing Likert-scale questionnaires**. In: SONDA, N.; KRAUSE, A. (Eds.). *JALT2013 Conference Proceedings*. Tokyo: JALT, 2014.

OLIVEIRA, Luciel Henrique de. **Comércio Exterior: fundamentos e organização**. São João da Boa Vista: Editora Universitária UNIFAE, 2021.

ROBLES, Marcel M. *Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace*. **Business communication quarterly**, v. 75, n. 4, p. 453-465, 2012.

SAMPAIO, Fabrício de Souza. **O que é gênero?** Blog Café com Sociologia, p. 1–9, jul. 2020. Disponível em: <https://cafecomsociologia.com/conceito-de-genero/>. Acesso em: 15 out 2024.

SCHULZ, Bernd. **The importance of soft skills: education beyond academic knowledge**. *AWA Journal of Language and Communication*, Windhoek: Polytechnic of Namibia. 2008.

SEBRAE. **O que é internacionalização e quais as vantagens para sua empresa**. 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/o-que-e-internacionalizacao-e-quais-as-vantagens-para-sua->

empresa,f8db8a4c7a396810VgnVCM1000001b00320aRCRD. Acesso em: 10 out 2024.

SEGALIS, Gabriel; FRANÇA, Ronaldo de; ATSUMI, Shirley Yurica Kanamori. **Fundamentos de exportação e importação no Brasil**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

SILVESTRE, António. **Análise de dados e estatística descritiva**. Escolar editora, 2007.

SOBEET. **Internacionalização das empresas brasileiras**. 1. ed. São Paulo: Clio Editora, 2007.

VASANTHAKUMARI, S. *Soft skills and its application in workplace*. **World Journal of Advanced Research and Reviews**, v. 3, n. 2, p. 066–072, 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/337181806\\_Soft\\_skills\\_and\\_its\\_application\\_in\\_work\\_place](https://www.researchgate.net/publication/337181806_Soft_skills_and_its_application_in_work_place). Acesso em: 20 set. 2024.

VERHEZEN, Peter. *The (Ir)relevance of integrity in organizations*. **Public Integrity**, vol. 10, n. 2, p. 133-149, 2008. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.2753/PIN1099-9922100203?needAccess=true>. Acesso em: 15 out 2024.

WHEELER, Ronald E. **Soft skills: the importance of cultivating emotional intelligence**. *Boston University School of Law, Public Law & Legal Theory Paper No. 16-06*, 2016. Disponível em: [https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=faculty\\_scholarship](https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=faculty_scholarship). Acesso em: 11 set. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **AI, value and soft skills: How they will shape the workplace and jobs of the future**. World Economic Forum, 2024. Disponível em: <https://www.weforum.org/stories/2024/01/ai-value-soft-skills-workplace-jobs/>. Acesso em: 5 nov 2024.

## APÊNDICE

Essa pesquisa tem como objetivo analisar a percepção acerca da importância, a utilização e o desenvolvimento das *soft skills* na atuação de *traders* homens e mulheres. O tempo estimado para preenchimento é de aproximadamente 5 a 7 minutos. As respostas são anônimas, confidenciais e serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Desde já agradeço sua participação.

Atribua o nível de importância que corresponde às *soft skills* que seguem no contexto de seu trabalho:

1. Comunicação (oral, escrita e escuta ativa)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

2. Cortesia (etiqueta, respeito)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

3. Flexibilidade (adaptabilidade)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

4. Integridade (honestidade, ética)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

5. Habilidades interpessoais (empatia, paciência, simpatia)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

6. Atitude positiva (otimismo, entusiasmo)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

7. Profissionalismo (equilíbrio, seriedade)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

8. Responsabilidade (autodisciplina, consciência)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

9. Trabalho em equipe (colaboração)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

10. Ética de trabalho (trabalho árduo, pontualidade)

Nada importante 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Extremamente importante

Atribua seu nível de frequência ao utilizar estas habilidades comportamentais no ambiente profissional:

11. Adapto minha forma de trabalho a mudanças no mercado, regulamentos ou cenários globais.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

12. Estabeleço limites claros entre vida pessoal e profissional para manter a produtividade e o bem-estar.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

13. Demonstro resiliência e mantenho atitude positiva diante de pressões ou desafios no trabalho.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

14. Mantenho postura profissional e respeito em todas as interações, mesmo diante de desacordos ou conflitos.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

15. Adapto minha comunicação para diferentes contextos culturais e perfis de negociação.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

16. Tomo decisões rápidas e assertivas diante de situações imprevistas nas negociações internacionais.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

17. Pratico a escuta ativa, demonstrando interesse e compreensão antes de responder.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

18. Cumpro promessas e acordos, mantendo minha reputação profissional e credibilidade.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

19. Utilizo linguagem corporal e expressões faciais que transmitam confiança e respeito.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

20. Confirmo que todas as partes entendam e concordem claramente com prazos, termos e responsabilidades antes de avançar.

Nunca 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4 ( ) 5 ( ) Sempre

### Desenvolvimento de suas *soft skills*

21. Como você desenvolveu suas *soft skills*? Selecione até 3:

1. Treinamentos
2. No cotidiano do trabalho
3. Mentoria ou coaching
4. Estudos autodirigidos
5. Participação em eventos
6. Feedback de colegas ou líderes
7. Terapia
8. Outro:

22. Quais fatores dificultam o desenvolvimento dessas habilidades? Selecione até 3:

1. Rotina intensa / falta de tempo
2. Falta de treinamentos específicos
3. Falta de mentorias
4. Falta de feedback ou reconhecimento
5. Falta de autoconhecimento
6. Priorizar apenas competências técnicas (*hard skills*)

7. Crença de que *soft skills* são inatas e não aprendíveis
8. Resistência à mudança de comportamento
9. Ausência de paciência e consistência no processo de aprendizado
10. Outro:

### Perfil do respondente

#### 23. Gênero

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Prefiro não responder

#### 24. Faixa etária

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) 56+

#### 25. Tempo de experiência como *trader* internacional

- a) <1 ano
- b) 1-3 anos
- c) 4-7 anos
- d) 8+ anos

#### 26. Área de atuação

- a) Exportação
- b) Importação
- c) Ambas

#### 27. Idiomas falados

1. Inglês
2. Espanhol
3. Francês

4. Mandarim
5. Alemão
6. Italiano
7. Outro: