

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**

SHAIANE MARQUES BALLARDIM

**ANÁLISE DE PERFIL E TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS
ESTUDANTES E GRADUADOS EM COMÉRCIO INTERNACIONAL**

**CAXIAS DO SUL
2020**

SHAIANE MARQUES BALLARDIM

**ANÁLISE DE PERFIL E TRAJETÓRIA PROFISSIONAL DOS
ESTUDANTES E GRADUADOS EM COMÉRCIO INTERNACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
à Universidade de Caxias do Sul como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Comércio Internacional.
Orientadora: Profa. Dra. Fernanda Lazzari

CAXIAS DO SUL

2020

RESUMO

Este trabalho teve por objetivo analisar as principais características dos perfis profissionais dos estudantes e graduados em Comércio Internacional pela Universidade de Caxias do Sul, relacionando esses perfis com suas trajetórias profissionais através de uma pesquisa quantitativa. Para tanto, utilizou-se um método quantitativo de caráter descritivo, operacionalizado por meio de um questionário estruturado do tipo *survey* que teve a aplicação de forma *online*. Os resultados mostraram os principais perfis profissionais dos respondentes estudantes e graduados, dentre os principais estão Estilo de Vida (EV) e Criatividade Empreendedora (CE). Foi possível também identificar os cargos atuados pelos respondentes durante suas trajetórias profissionais, entre suas primeiras experiências de trabalho até suas últimas ou atuais. Verificou-se por fim, a relação das médias salariais com as categorias de perfis, dentre as principais estão Criatividade Empreendedora (CE), Estilo de Vida (EV) e Competência Administrativa Geral (AG). No que se refere à relação das médias salariais com os principais cargos atuados, destacaram-se os cargos de analistas e gerentes de logística e Comércio Internacional.

Palavras-chave: Perfil profissional. Trajetória profissional. Comércio Internacional.

ABSTRACT

This work aimed to analyze the main characteristics of the professional profiles of students and graduates in International Trade from the University of Caxias do Sul, relating these profiles to their professional trajectories through a quantitative research. For that, a quantitative method of descriptive character was used, operational through a structured questionnaire of the type survey that had the application online. The results showed that the main professional profiles of the main professional profiles of student and graduate respondents include Lifestyle (EV) and Entrepreneurial Creativity (EC). It was also possible to identify the positions held by the respondents during their professional careers, from their first work experiences to their last or current ones. Finally, the relationship between average salaries and profile categories was verified, including the Entrepreneurial Creativity (EV), Lifestyle (EV) and General Administrative Competence (GA) profiles. With regard to the relationship between average salaries and the main positions held, the positions of analysts and logistics and international trade managers were highlighted.

Keywords: Professional profile. Professional trajectory. International Trading.

LISTA DE SIGLAS

ACC	Adiantamento do contrato de câmbio
ACE	Adiantamento sobre contrato de exportação
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia
ANVISA	Agência Nacional de Vigilância Sanitária
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
GRH	Gestão de recursos humanos tradicional
GIRH	Gestão de recursos humanos tradicional e da gestão internacional
TF	Perfil Técnico ou Funcional
AG	Perfil Competência Administrativa Geral
AI	Perfil Autonomia ou Independência
SE	Perfil Segurança e Estabilidade
CE	Perfil Criatividade Empreendedora
VS	Perfil Vontade de Servir
PD	Perfil Puro Desafio
PV	Perfil Estilo de Vida

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Sexo dos respondentes.....	22
Tabela 2 – Número de respondentes	22
Tabela 3 – Idade dos respondentes (gênero)	22
Tabela 4 – Idade dos respondentes (estudantes e graduados)	23
Tabela 5 – Nível de rendimento (renda individual)	23
Tabela 6 – Nível de estágio do curso	24
Tabela 7 – Fluência em idiomas.....	24
Tabela 8 – Perfil Técnico ou Funcional (TF)	25
Tabela 9 – Perfil Competência Administrativa Geral (AG)	26
Tabela 10 – Perfil Autonomia ou Independência (AI).....	27
Tabela 11 – Perfil Segurança e Estabilidade (SE)	27
Tabela 12 – Perfil Criatividade Empreendedora (CE)	28
Tabela 13 – Perfil Vontade de Servir (VS)	29
Tabela 14 – Perfil Puro Desafio (PD)	30
Tabela 15 – Perfil Estilo de Vida (EV)	31
Tabela 16 – Categorias de Perfil (média geral).....	31
Tabela 17 – Categorias de Perfil (%)	32
Tabela 18 – Primeira Experiência Profissional (cargos).....	34
Tabela 19 – Segunda Experiência Profissional (cargos).....	35
Tabela 20 – Penúltima Experiência Profissional (cargos).....	35
Tabela 21 – Última Experiência Profissional (cargos).....	36
Tabela 22 – Relação Perfil Profissional e Salário.....	37
Tabela 23 – Relação Cargos e Salários.....	38

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	DELIMITAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	8
1.2	OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.2.1	Objetivo geral	9
1.2.2	Objetivos específicos	9
1.3	JUSTIFICATIVA DA PESQUISA	10
2	REFERENCIAL TEÓRICO	11
2.1	CONCEITOS GERAIS DE COMÉRCIO INTERNACIONAL	11
2.2	PROFISSIONAIS NO COMÉRCIO INTERNACIONAL	12
2.2.1	Características dos profissionais de comércio internacional	13
2.2.2	Áreas de atuação dos profissionais de comércio internacional	15
3	MÉTODO	18
3.1	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	18
3.2	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	19
3.3	SELEÇÃO DOS RESPONDENTES	19
3.4	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS	20
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	21
4.1	PRÉ-TESTE	21
4.2	PERFIS DOS RESPONDENTES	21
4.3	PERFIS PROFISSIONAIS	24
4.4	TRAJETÓRIA PROFISSIONAL	34
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
	REFERÊNCIAS	41
	APÊNDICES	44

1 INTRODUÇÃO

Segundo a tipologia dos setes perfis psicológicos profissionais têm-se o perfil racional, que são os indivíduos objetivos, que através de suas percepções de futuro determinam suas escolhas no presente. Após o perfil empírico que são aqueles profissionais que não seguem os fatos e muitas vezes acabam hostilizando mudanças. Já o perfil pragmático tem como foco os resultados, e não os processos. Por seguinte tem-se o perfil dialético que defendem e reforçam a idéia de time e grupo. O perfil sistêmico são os indivíduos integrais e que se destacam pela interação nos seus ambientes de trabalho. Já o perfil estruturalista estabelece procedimentos claros, e por fim o intuitivo que tem como enfoque o crescimento pessoal (MARTINELLI, 2002).

Conforme Hall (2002), o conceito de carreira pode ser utilizado sobre quatro significados. O primeiro é conhecido como carreira em progresso que tem como base as promoções, principalmente a progressão dos indivíduos em suas vidas profissionais. A carreira como profissão tem como enfoque o progresso sistemático. Já a carreira de seqüência de trabalhos são os indivíduos que possuem uma história de trabalho e já passaram por uma série de posições nos cargos atuados. Por fim tem-se a carreira de papéis desempenhados, que são as experiências das ocupações e atividades desenvolvidas durante a vida profissional.

Dentre as estratégias dos recursos humanos das principais organizações mundiais atuantes nos negócios internacionais, que fazem com que se destaquem no mercado de trabalho como sendo as mais procuradas empresas, estão o recrutamento, treinamento, designação do pessoal e estudo de carreira dos profissionais. Para se enquadrem no contexto internacional, a gestão de recursos humanos das empresas está cada vez mais se adaptando a novos conceitos e práticas para desenvolver os profissionais e mantê-los em suas organizações (CAVUSGIL; KNIGHT; RIESENBERGER, 2009).

Nesta perspectiva, o presente estudo analisa os estudantes e graduados em Comércio Internacional, e suas principais diferenças entre perfis pessoais e profissionais. Para tanto, este trabalho está dividido em quatro capítulos, iniciando pela introdução, onde será apresentada a delimitação do tema, os objetivos e a justificativa. No segundo capítulo, o referencial teórico, com a revisão consistente da literatura desenvolvida sobre o tema. No terceiro capítulo, tem-se o método que

detalha como será conduzida a coleta e a análise de dados. Após tem-se a apresentação e análise dos resultados. Por fim, o sexto capítulo trazendo as considerações finais do estudo, bem, como suas limitações e oportunidades de pesquisas futuras.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

O Comércio Internacional como conceito principal, trata-se de trocas de bens e serviços, ou seja, mercadorias e intangíveis por fronteiras nacionais. Essa troca pode ser feita através de uma exportação, que nada mais é do que uma porta de entrada no exterior através das vendas de bens e serviços, bem como pode consistir em uma importação, que se refere à aquisição de bens e serviços de fornecedores em outro país (CAVUSGIL; KNIGHT; RIESENBERGER, 2009).

Conforme dados estatísticos da balança comercial do Brasil, no início de setembro de 2019, o valor das exportações chegou à US\$ 962,10 milhões, com base na relação de produtos semimanufaturados de ferro, aço, madeira, couros e peles, produtos manufaturados como veículos de carga, partes de motores, tratores e autopeças e produtos básicos, milho em grão, minérios de cobre ou ferro e fumo em folhas. As importações fecharam em US\$ 654,40 milhões, com algumas diminuições dos gastos de certos produtos em específico e, em média, ficou em 11,9% abaixo comparado com o ano passado (MDIC, 2019).

As atividades dos profissionais da área de comércio internacional têm muito da visão de encantamento, levando a acreditar que essa carreira está relacionada com viagens, rotinas diversificadas, desafios constantes e o profissional que atua exerce diversos papéis. Mas a realidade nem sempre é essa. Muitos profissionais ou a grande maioria trabalha internamente em empresas, assessorias ou como despachantes, ou seja, funções que vão além do trabalho como *traders* ou vendedores externos que estão em constantes viagens pelo mundo (SEBBEN; DOURADO FILHO, 2005).

Dentre as principais áreas que o profissional de Comércio Internacional pode atuar destacam-se as seguintes: importação, exportação, transações cambiais, despacho e legislação aduaneira, prospecção e pesquisa de mercados, definição de planos de ação, negociação e execução de operações legais, contratos, logística

internacional e controle do fluxo de embarque e desembarque de produtos (MINERVINI, 2005).

Vale destacar que, segundo Carvalho (2009), a estratégia de empregos formais já se encontra ao fim, ocasionando o chamado desemprego estrutural, que tem como base as formas de trabalho que substituem a mão de obra do “homem” pelo incentivo ao uso de tecnologias. Essa mudança pode reduzir a maneira mais manual de se realizar um trabalho, utilizando novos métodos mais eficazes. Assim sendo, muitos trabalhadores se vêem desafiados a estarem mais hábeis e experientes para competir no mercado atual (GIL, 2001).

Frente ao exposto, tem-se a seguinte questão de pesquisa: Quais os perfis e as trajetórias profissionais dos estudantes e graduados em Comércio Internacional?

1.2 OBJETIVO GERAL E OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para responder ao problema de pesquisa estabeleceram-se os seguintes objetivos geral e específicos:

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral desse estudo é analisar o perfil e a trajetória profissional dos estudantes ou graduados em Comércio Internacional da região de Caxias do Sul.

1.2.2 Objetivos específicos

Buscando atingir o objetivo geral desse estudo, ficam determinados os seguintes objetivos específicos:

- a) analisar os perfis dos estudantes que estão cursando a graduação em Comércio Internacional;
- b) analisar os perfis dos profissionais formados em Comércio Internacional;
- c) analisar a trajetória profissional dos estudantes que estão cursando a graduação em Comércio Internacional;
- d) analisar a trajetória profissional dos profissionais formados em Comércio Internacional;
- e) estabelecer comparativos entre os perfis dos acadêmicos e graduados e suas respectivas trajetórias profissionais.

1.3 JUSTIFICATIVA DA PESQUISA

A internacionalização no Brasil nos últimos anos está com índices de crescimento consideráveis entre as empresas brasileiras. Exemplo disso são os aumentos de volumes de exportações para países desenvolvidos como os Estados Unidos, chegando a cerca de US\$ 25 bilhões ao ano e para a China considerado o principal país exportador do Brasil com média de US\$ 48 bilhões arrecadados (OEC, 2018).

Segundo Ribeiro e Melo-Silva (2011), entre os enfoques teóricos sobre o papel de trabalho na vida dos indivíduos está, o enfoque traço-fator conhecido como orientação vocacional, que traça as características pessoais e de ocupação. O enfoque psicodinâmico relaciona o comportamento vocacional e a personalidade dos indivíduos. Na seqüência tem-se o enfoque desenvolvimentista que traz a visão que as escolhas feitas pelos profissionais em suas carreiras são conseqüências de suas experiências e, por fim o enfoque decisional relacionando os comportamentos e desenvolvimentos vocacionais através de fatos cognitivos.

O conceito de carreira é conhecido em duas dimensões: externa e interna. Na primeira dimensão a carreira é relacionada com o tempo de vida profissional dos indivíduos e refere-se ao progresso, desenvolvimento de habilidades e forças. A segunda é sobre a percepção e conhecimento que os indivíduos têm em relação a suas carreiras, é a importância que o trabalho tem em suas vidas (SCHEIN, 1996).

Com o número considerável de alunos inscritos na Universidade de Caxias do Sul no curso de Comércio Internacional, essa pesquisa se faz pertinente, pois tem foco em analisar todos os perfis desses estudantes e graduados, relacionar suas trajetórias profissionais, se os mesmos atuam ou não na área em que estudam e o que passaram para estarem em seus atuais cargos. Essa análise proporciona também essa relação de perfis e trajetórias profissionais com indivíduos já formados pelo curso, que já trabalham ou não na área de comércio internacional.

Essa pesquisa contribui para empresas e universidades, pois, os resultados têm como objetivo demonstrar quais são as principais diferenças entre os perfis e a experiência das carreiras desses profissionais. Identificando as principais dificuldades e, se as mesmas estão relacionadas às competências pessoais ou se podem ser desenvolvidas por meio de aprimoramento nos estudos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITOS GERAIS DE COMÉRCIO INTERNACIONAL

Internacionalização refere-se ao envolvimento no mercado internacional entre dois ou mais países, diminuindo as barreiras geográficas e econômicas entre os mesmos, através das empresas. Com esse envolvimento, as empresas podem desenvolver relações comerciais com clientes e fornecedores que estão além das suas fronteiras, trazendo assim equilíbrio comercial entre as nações que estão envolvidas nessa relação (TRIPOLI; PRATES, 2019).

O comércio pode ser entendido como transferência de propriedade de um bem ou serviço para outro agente, através dessa troca que implica no recebimento de um valor monetário ou outro bem e serviço. Essa transação envolve o pagamento por meio de moeda e o termo compra e venda pode ser utilizada, se for um bem ou serviço pode ser chamado como um bem privado, pois cabe ao proprietário excluir outro agente do seu uso (CAVUSGIL; KNIGHT; RIESENBERGER, 2009).

O conceito básico de comércio internacional refere-se à relação entre compra e venda, bem como a troca de bens e serviços no mercado internacional, a mão de obra entre os países e a movimentação de capital, sempre de acordo com as leis estabelecidas por cada país (MARTINO, 2013).

De tal modo, o comércio entre duas regiões de uma mesma nação é chamado como próprio nome já diz, mas quando cruza a fronteira torna-se comércio internacional. A partir desse conceito, surgem as definições de importação e exportação. Exportação é à saída de bens e serviços de uma nação com destino a outras nações, já a importação é a entrada na nação de origem de bens e serviços de outras nações (SILVA, 2011).

Martino (2013) ressalta a importância do comércio internacional, uma vez que nenhuma nação é auto-suficiente, e estabelecendo estas relações comerciais a economia cresce, pois são gerados postos de trabalho e aumento de arrecadação de impostos. Outro ponto importante é a imagem que a empresa acaba adquirindo quando se torna exportadora, ponto positivo para quem atende as necessidades do mercado internacional, geralmente mais exigente.

A inserção do comércio mundial no Brasil iniciou-se logo após a chegada dos portugueses, entre 1500 a 1530. O primeiro bem exportado na época foi o pau-

Brasil, muito valorizado por mercado europeu devido à pigmentação que se extraía da madeira. Com a colonização portuguesa, instalou-se no Brasil um sistema de produção voltado ao açúcar e a primeira exportação foi destinada a país da América Central (MARTEZIN, 2005).

A internacionalização por outro lado, criou desafios, contra as medidas econômicas referente às definições e aplicações das regras internacionais de comércio, alguns desses desafios muito salutar, de eficiência e também de competitividade, entre os principais mercados envolvidos (MAGNOLI;SERAPIÃO, 2006).

2.2 PROFISSIONAIS NO COMÉRCIO INTERNACIONAL

O comércio internacional tem ganhado força, principalmente no Brasil, devido à crescente atuação da tecnologia nas operações. Sua origem, no entanto, teve início na chamada época do mercantilismo, iniciado a partir da iniciativa das nações dominantes da época de expandir sua zona comercial, ampliando o conhecimento além das fronteiras e do que já era conhecido, partindo para o novo (SILVA, 2011). Com o aumento desta participação internacional no comércio, ocorre o aumento da demanda de pessoas competentes para atuar nesta área.

No que se refere à diferença entre operar em diversos países e não apenas no próprio, tem-se duas categorias de gestão de recursos humanos, a primeira conhecida por muitos e que chama-se *GRH* ou gestão de recursos humanos tradicional e a da gestão internacional *GIRH* (SCHULER, 2000). Para tal estudo tem-se como foco a *GIRH* que visa trabalhar em funções direcionadas ao gerenciamento de recursos humanos global, como coordenar os empregados que são expatriados para outros países, adequar à gestão de pessoas em diferentes países onde há subsidiárias da corporação (SCHULER, BUDHWAR; FLORKOWISKI, 2002).

A pessoa que deseja se tornar um profissional do Comércio Internacional, ou o profissional que deseja atuar nesta área, deve estar atento a alguns critérios que a área exige, sendo básico o conhecimento no idioma inglês. Pensando nestas habilidades que o profissional deve apresentar, foi criada a graduação em Comércio Internacional, trabalhando as áreas envolvidas nos processos internacionais: administração, finanças, logística, direito, economia, cultura, idiomas, geografia e história (UCS, 2019).

Conforme diz Sebben e Filho (2005), à medida que as operações derivadas do comércio internacional tornam-se mais fundamentais na implementação de estratégias de competitividade, o perfil esperado de um profissional de Comércio Internacional aproxima-se ao de um profissional multidisciplinar, experiente, negociador, preocupado com os custos e capaz de obter o comprometimento de seus pares e dos demais colaboradores da empresa.

2.2.1 Características dos profissionais de comércio internacional

Segundo Manfré (2009), para lidar bem no mercado internacional, o profissional deve ter um bom relacionamento interpessoal, ser dedicado e ter persistência, fatores esses básicos e imprescindíveis. O autor também ressalta que é necessário que o profissional tenha habilidades interculturais, disponibilidade para viagens, tolerância cultural, conhecimento em idiomas e visão global do mercado internacional.

O profissional de Comércio Internacional deve entender profundamente todas as questões administrativas, fiscais, cambiais e logísticas relacionadas aos processos de importações e exportações, como conhecimentos sobre aspectos contábeis e tributários, de matemática financeira, geografia, história e política (nacional e internacional) além de, estar apto a exercer sua profissão em ambientes onde a língua predominante não seja o português (MAGNOLI; SERAPIÃO, 2006).

No que se refere às habilidades interculturais, segundo Byram (2008), essas estão relacionadas à interação com pessoas provenientes de outras culturas e origens, e essa relação não interfere no conflito potencial entre os diferentes interesses nos momentos de negociação com essas culturas. A interculturalidade, sendo uma relação entre diferentes culturas, será efetiva quando houver respeito pelo diferente e, não sendo necessária a aceitação por completo (FRAGA, 1996).

As competências interculturais são imprescindíveis para o desenvolvimento do mercado de trabalho global, na medida em que aumentam as demandas por capacidades colaborativas e de coordenação para líderes, no sentido de perceber, interpretar e agir de forma a alcançar as metas organizacionais (BYRAM, 2008).

Outra habilidade importante que é necessário para o profissional de comércio internacional é o domínio de idiomas, pois é uma ferramenta fundamental para o profissional poder atuar no mercado internacional (MANFRE, 2009). Ainda, conforme

Madoglio (2007), o espanhol pode ser considerado como uma língua bastante utilizada em relações internacionais, no caso do Brasil que tem muito vínculo com o MERCOSUL.

De acordo com Jannuzzi (2002), é necessário que o profissional também tenha uma visão global, assim permitindo visualizar as oportunidades a partir das barreiras impostas pelo processo internacional. Esse profissional como sendo um integrador com o mercado externo, tem uma visão de mundo ampla, destacando sua flexibilidade como um negociador (RAMOS; DOMINGUES; MARIETTO, 2011).

De tal modo, Madoglio (2007) ressalta que é imprescindível que esse profissional esteja sempre atualizado no mercado interno e nos acontecimentos globais em questões econômicas, políticas e culturais. Outro fator importante é que é necessário refletir sobre cada acontecimento, pois, tem grandes impactos na comercialização de produtos e serviços.

Muitos profissionais que atuam na área de Comércio Internacional visam seguir suas carreiras no mercado externo. Para que isso ocorra de maneira efetiva, é necessário que os mesmos entendam que atuar diretamente com essa área nem sempre é lidar somente com viagens e lazer, pois muitas vezes não há nem tempo para conhecer os lugares. Nesse caso, o perfil do profissional tem que ser focado e flexível, para assumir uma gama de responsabilidades e lidar com diferentes rotinas (SEBEN; DOURADO FILHO, 2005).

Segundo *Mercer Human Resources Consulting* (2006), o número de expatriados para o Brasil tem crescido significativamente nos últimos anos, chegando a subir do 12º para o 3º país no ranking de vinda desses expatriados para o país. Com isso podemos entender que cada vez mais tem-se a necessidade de desenvolver tais profissionais para lidar com divergências culturais e funções atribuídas no exterior, como uma prospecção de um novo negócio.

Por fim, destaca-se que as empresas estão em busca de retornos rápidos e confiáveis sobre seus investimentos, e isso exige do profissional de Comércio Internacional compreensão da estratégia do negócio, além de suas características, para que ele seja mais seletivo e mais objetivo na priorização de soluções e na escolha de fornecedores e produtos (JANNUZZI, 2002).

2.2.2 Áreas de atuação dos profissionais de comércio internacional

O profissional de Comércio Internacional pode atuar em diversas áreas, pois o campo de trabalho para quem se forma nesse curso é amplo. Nesta seção serão apresentadas as principais funções que esse profissional pode exercer bem como as principais áreas envolvidas.

A importação é a entrada definitiva ou temporária no território nacional, ou seja, bens oriundos de outros países (MDIC, 2019). Na área de importação, têm-se as seguintes atividades que são de responsabilidade do profissional que nela atuar, como: contato com fornecedores internacionais, contato com o exportador, classificação administrativa, licenciamentos de importação, contato com órgãos anuentes, questões que envolvem todo o sistema cambial e fiscal, modalidades de pagamentos, todos os impostos, tributos e despesas aduaneiras, bem como encargos portuários e aeroportuários e por fim despachos aduaneiros e regimes aduaneiros especiais (BIZELLI; BARBOSA, 2002).

Dentro da área de importação conforme diz a Classificação Brasileira de Ocupações (2019), os profissionais podem assumir os cargos de analista, auxiliar de importação, auxiliar de serviços e tráfego, conferentes de documentação de importação e gerentes. Para esses cargos, as principais atribuições são acompanhar processos de importação em geral, orientar os desembaraços aduaneiros, negociar com fornecedores internacionais, coordenar operações de transporte internacional, elaborar planos estratégicos de comercialização, e demais atividades relacionadas aos cargos.

Outra possibilidade é a atuação como despachante aduaneiro, que, segundo Werneck (2015), é a pessoa de existência visível que, de acordo com a legislação, realiza em nome de outros os serviços de trâmites e diligências relativas à importação, à exportação e demais operações aduaneiras. De acordo com a Federação Nacional dos Despachantes Aduaneiros (2007), esses profissionais atuam em locais específicos da zona secundária, como entrepostos aduaneiros, estações aduaneiras do interior, terminais portuários alfandegados, estações aduaneiras de fronteira, depósitos alfandegados.

Minervini (2005) diz que a exportação traz a vantagem de possibilitar o confronto com outras realidades, outros concorrentes, outras exigências e todos esses fatores levam a uma maior competitividade. É fundamental também que a

empresa tenha a avaliação da capacidade exportadora, e não somente a capacidade de produção, para assim, compreender os mercados internacionais. Exportar pode ser considerado como uma postura empresarial e também uma alternativa estratégica de desenvolvimento, uma dimensão global a empresa, e experiência (GARCIA, 1997).

Os profissionais que seguem suas carreiras na área de exportação podem assumir os cargos de auxiliar, assistente, analista, conferente de documentação, conferente de exportação e gerentes. Para os cargos mencionados, algumas das principais atividades a serem desenvolvidas são: conferência documental, contato com clientes no exterior, acompanhamento dos processos, cotações de fretes internacionais, elaboração de planos estratégicos de comercialização e marketing e demais atividades (CBO, 2018).

O despachante aduaneiro pode atuar como, ajudante de despachante aduaneiro e também como sendo o próprio despachante aduaneiro. Nas funções de ajudante e despachante o mesmo possui as seguintes responsabilidades: desembaraçar as mercadorias, apresentar documentos à receita federal, operar sistemas de comércio exterior, classificar mercadorias, assessorar importadores e exportadores e demais atividades (CBO, 2019).

Os profissionais que atuam na área de Comércio Internacional ainda podem optar por transações cambiais, que estão relacionadas às áreas financeiras das organizações juntamente com o banco, seja para pagamentos no exterior, como para recebimentos (MDIC, 2019). Conforme diz Borges (2018), essas transações envolvem tanto operações de exportação como importação. Na exportação ocorre o financiamento onde a modalidade de pré-embarque e pós-embarque são analisadas, e na importação em fechamentos de pagamentos.

Os agentes de câmbio responsáveis pelas transações lidam em casos de exportação com financiamentos através de uma ACC (adiantamento do contrato de câmbio) e ACE (adiantamento sobre contrato de exportação), oferecendo ao exportador melhores métodos para o devido pagamento ao exterior (BB, 2019). No caso de trâmites de importação, esses profissionais são responsáveis pelos fechamentos dos valores em moedas estrangeiras das faturas recebidas do exterior, conforme as negociações de pagamento, como antecipado, à vista e a prazo (TRIPOLI; PRATES, 2019).

Dessa forma, outra área de atuação dentro do Comércio Internacional, é o departamento de logística internacional. Nesse departamento estão os assistentes ou analistas de logística, que atuam como prestadores de serviços na maioria dos casos e são responsáveis pelos fechamentos e acompanhamentos de fretes internacionais (ROBLES; NOBRE, 2016). Ainda referente aos profissionais de logística internacional, segundo Magnoli e Serapião (2006), os agentes de logística podem atuar tanto no país de origem como no de destino, sendo responsáveis pelos transportes marítimos, aéreos ou rodoviários, pelo acompanhamento dos transbordos das cargas, estufagem e armazenagem.

A logística internacional tem papel importante dentro do conceito de comércio internacional, pois, as transações exigem meios de transportes e infra-estrutura mais ágeis (SILVA, 2011). Ainda segundo Keedi (2007), a área de transportes internacionais e logística tem se tornado cada vez mais importante no atual contexto mundial de globalização visível.

Dentro ainda das áreas de atuação no comércio internacional, tem-se os *traders*, que são profissionais especializados nessa área e também nos negócios internacionais, são capacitados a intermediar negociações e transações comerciais internacionalmente. É necessário que o mesmo também, além de ter domínio na língua estrangeira e tenha conhecimento da cultura local, tenha disponibilidade para viajar e tenha perfil para lidar com diferentes rotinas de trabalho (SEBBEN; DOURADO FILHO, 2005).

A principal função do marketing no mercado internacional é conhecer o público alvo, entender as suas necessidades e identificar sua linguagem e costumes. Por meio de estudos de tal mercado, e certas ferramentas utilizadas, o profissional desta área pode entender a melhor forma de se comunicar com os seus clientes alvo e atuar de modo a conquistar a venda e mantê-la com seu público (UCB, 2018).

Têm-se também os profissionais que atuam nos órgãos anuentes, que são responsáveis por todo o controle administrativo das importações de alguns produtos específicos. Esses profissionais têm a função de verificar as licenças de importação, em casos que houver anuência das mesmas, podem atuar como auditores, analistas, etc. No Brasil existem diversos órgãos anuentes como Inmetro, ANVISA, Mapa, banco, Receita Federal, entre outros (MDIC, 2019).

3 MÉTODO

Neste capítulo, será apresentado o método a ser utilizado para a realização dos procedimentos de coleta de dados, os instrumentos a serem utilizados, os tipos de mecanismos, a seleção dos respondentes, como foi implementado o questionário de pesquisa, alguns critérios para o questionário, e por fim o procedimento para a apresentação e análise dos resultados.

Para tal estudo, foi utilizada uma pesquisa quantitativa de caráter descritivo. A pesquisa quantitativa é utilizada através de um método, que busca quantificar os dados analisados e posteriormente aplicando o formato de análise descritiva. (MALHOTRA, 2012). Conforme Lakatos (2011), este tipo de pesquisa tem como base o levantamento, a coleta de dados e instrumentos predeterminados gerando os dados estatísticos.

Segundo Malhotra (2012), o tipo de pesquisa com caráter descritivo busca descrever funções e características do mercado e, após serem estruturadas são analisadas através de dados quantitativos. O objetivo da pesquisa descritiva é proporcionar um melhor entendimento pelo pesquisador, através das características e funções do mercado. O caráter descritivo descreve as mesmas, tendo como base hipóteses prévias e concepções planejadas e estruturadas (FÁVERO, 2009). Essa análise do caráter descritivo é feita encima de dados quantitativos (MALHOTRA, 2012).

3.1 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

O estudo foi realizado na cidade de Caxias do Sul, região da serra gaúcha localizada no Rio Grande do Sul - Brasil, através de um levantamento por meio de um questionário elaborado e disponibilizado de forma *online* para os respondentes (SAMARA; BARROS, 2013). Esse questionário facilitou a comparação dos dados, a compreensão dos resultados e o processamento das informações (MALHOTRA, 2012).

Para o questionário ser aplicado de forma online, foi utilizado à plataforma Google *Forms*, disponibilizando um link que leva direto para o formulário. Anteriormente ao envio do link, os participantes foram contatados via telefone, e-mail, por meio de ligação ou mensagem de *Whatsapp*, solicitando sua participação.

Conforme diz Moreira (2002), a principal vantagem do questionário online é atingir uma extensão maior de pessoas, utilizando menores custos e trazendo mais resultados.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário foi elaborado levando-se em conta que as perguntas foram feitas de forma a atender os principais objetivos da pesquisa (CERVO; BERVIAN, 2002). Para tal estudo, foi utilizado um questionário fechado, que, segundo Samara e Barros (2013), é aplicado para obter informações da escolha pessoal dos grupos selecionados, tendo como enfoque questões como idade, gênero, profissão, escolaridade, entre outros.

O instrumento contou com questões relacionadas ao perfil sócio demográfico dos respondentes, e também o questionário foi composto por 40 questões contendo o Inventário de Âncoras de Carreira, criado por Schein (1996). A última etapa do questionário conteve perguntas relacionadas às trajetórias profissionais dos respondentes, suas experiências, cargos e tempo de atuação, nesse caso as perguntas eram abertas. O questionário encontra-se no APÊNDICE A.

3.3 SELEÇÃO DOS RESPONDENTES

A coleta de dados foi feita por meios eletrônicos com os estudantes, bem como encaminhada para os profissionais da área de Comércio Internacional.

Para a coleta de dados desse estudo foi utilizada uma amostragem por conveniência. Essa é considerada uma técnica não probabilística, em que o pesquisador considera a própria conveniência como critério para a seleção das unidades amostrais (MALHOTRA, 2012).

A seleção dos participantes foi feita junto a estudantes ou graduados em Comércio Internacional. Assim, foram selecionados participantes que se enquadram nos perfis propostos para o estudo e que se dispuseram a participar da pesquisa.

3.4 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE DADOS

Segundo o proposto por Malhotra (2012), os dados coletados foram ordenados em um banco de dados, a fim de facilitar o processo de análise. Para tal estudo, anterior à análise dos dados, se fez necessária a validação dos mesmos, observando-se respostas inexistentes ou inconsistentes

Os dados coletados primeiramente passaram por uma análise inicial, para a validação dos resultados. Assim após a validação das respostas, os resultados foram tabulados através de uma planilha Excel, assim em cada linha da planilha continham os dados de cada um dos respondentes e nas colunas as perguntas solicitadas no questionário.

As respostas dos questionários foram submetidas a análises descritivas, através de cálculos feitos por média e por porcentagens e identificado variação de valores através dos resultados (MOREIRA, 2002). Os cálculos correspondentes as questões sobre o perfil profissional dos respondentes, foram adaptados e tiveram como fundamento a instrução dos cálculos de pontuações e médias que levam as principais inclinações profissionais (SCHEIN, 1996). A instrução referente a esses cálculos encontra-se no APÊNDICE B.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PRÉ-TESTE

No período entre os dias 20 de abril até 28 de abril de 2020, foram enviados os questionários para serem respondidos como um pré-teste no grupo contendo aproximadamente 10 pessoas, sendo cinco homens com idades entre 21 á 29 anos e outras cinco mulheres entre as idades de 19 a 32 anos. Dos 10 participantes, nenhuma resposta foi invalidada do questionário, pois o mesmo foi enviado com todas as instruções para os perfis selecionados de acordo, para verificação de dúvidas ou possíveis modificações.

Quando foram feitas as aplicações através do envio de um link do questionário elaborado pelo Google *forms*, os participantes na sua maioria responderam pelos seus próprios celulares, assim sendo mais rápida a verificação de dúvidas e melhores esclarecimentos. Através das dúvidas decorrentes das perguntas solicitadas, foram feitos aprimoramentos em algumas questões para melhor entendimento, e assim para o questionário ser enviado aos demais respondentes.

4.2 PERFIS DOS RESPONDENTES

Os questionários que foram disponibilizados para os respondentes continham em sua primeira etapa algumas questões de perfil sócio-demográfico, que visavam identificar questões como o gênero, a idade, o grau de escolaridade, renda individual, em que país reside atualmente, em quais idiomas são fluentes e em qual estágio do curso se encontram.

Os resultados mostram que referente ao gênero dos respondentes a maioria são do sexo feminino, conforme pode ser observado na Tabela 1, correspondendo em média cerca de 56,89%. A participação do sexo masculino corresponde à porcentagem de 44,11% e, referente ao número de respondentes totais que chegaram a 62 tanto do sexo feminino como do masculino.

Tabela 1 - Sexo dos respondentes

Sexo	Número de Respondentes	%
Feminino	35	44,11
Masculino	27	56,89
Total:	62	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Na Tabela 2 são apresentados os números de respondentes estudantes e graduados e suas respectivas porcentagens. Conforme nota-se o número total de respondentes estudantes chega a 39 e corresponde a 62,90%, já a quantidade de respondentes graduados foram de 23 considerando 37,10%, e o número total de respondentes é de 62.

Tabela 2 - Número de respondentes (estudantes e graduados)

Respondentes	Número de respondentes	%
Estudantes	39	62,90
Graduados	23	37,10
Total:	62	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Referente á idade dos respondentes por gênero analisadas pode-se observar na Tabela 3 a participação expressiva de jovens entre 18 a 29 anos em sua maioria, seguidos dos respondentes com idades entre 30 a 35 anos. A média geral da idade das mulheres respondentes chegou a 26,42 e a média geral da idade dos homens em 26,67.

Tabela 3 - Idade dos respondentes (gênero)

Idades Respondentes	Média Mulheres	Média Homens
Entre 18 e 23 anos	20,25	22,00
Entre 24 e 29 anos	26,6	27,00
Entre 30 e 35 anos	32,4	31,00
Total:	26,42	26,67

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Na Tabela 4 abaixo é apresentado também à análise da média de idade dos respondentes tanto estudantes como graduados, conforme consta nos dados tem-se a média geral referente à idade dos estudantes em 25,77 anos e os graduados com aproximadamente 27,17 anos como média geral.

Tabela 4 - Idade dos respondentes (estudantes e graduados)

Idades Respondentes	Média Estudantes	Média Graduados
Entre 18 e 23 anos	20,8	22,50
Entre 24 e 29 anos	26	26,50
Entre 30 e 35 anos	30,5	32,50
Total:	25,77	27,17

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Conforme observa-se na Tabela 5, cerca de 48,72% dos respondentes estudantes estão entre o nível de renda individual de 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 1045,01 até R\$ 2090,00), verificou-se também que cerca de 35,90% desses respondentes estão entre a renda de 1 salário mínimo (até R\$ 1045,00). No que se refere às rendas dos respondentes graduados, cerca de 34,78% estão no nível de 3 a 4 salários mínimos (até R\$ 4180,00) e cerca de 26,09% estão no nível de 2 a 3 salários mínimos (até R\$ 3135,00).

Tabela 5 - Nível de rendimento (renda individual)

Nível de rendimentos	Respondentes estudantes	%	Respondentes graduados	%
1 salário mínimo (até R\$ 1045,00)	14	35,90	-	0
De 1 a 2 salários mínimos (até R\$ 2090,00)	19	48,72	3	13,04
De 2 a 3 salários mínimos (até R\$ 3135,00)	4	10,26	6	26,09
De 3 a 4 salários mínimos (até R\$ 4180,00)	2	5,13	8	34,78
De 4 a 5 salários mínimos (até R\$ 5225,00)	-	0	3	13,04
De 5 a 6 salários mínimos (até R\$ 6270,00)	-	0	2	8,70
De 6 a 7 salários mínimos (até R\$ 7315,00)	-	0	1	4,35
Acima de 8 salários mínimos	-	0	-	0
Total:	39	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

No que se refere à análise dos níveis de estágio que os participantes estão do curso de Comércio Internacional, na Tabela 6 mostra que a grande maioria chega a 73% estão concluindo o curso ou já são formados, os outros demais respondentes

correspondendo 19% estão no máximo na metade do curso, e uma mínima porcentagem encontra-se apenas iniciando a graduação.

Tabela 6 - Nível de estágio do curso

Nível de estágio	Número de respondentes	%
Até 25% dos créditos cursados	5	8,06
De 25% a 50% dos créditos cursados	13	20,97
De 50% a 75% dos créditos cursados	16	25,81
De 75% a 100% dos créditos cursados	28	45,16
Total:	62	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Na análise também foram levantados os dados sobre a fluência dos principais idiomas dos respondentes, utilizados e necessários tanto no curso como na profissão de Comércio Internacional. Na Tabela 7, a seguir, são apresentados os principais idiomas, e também o número de respondentes estudantes e graduados que são fluentes em cada um dos idiomas com suas respectivas porcentagens.

Tabela 7 – Fluência em idiomas

Idiomas	Respondentes estudantes	%	Respondentes graduados	%
Somente Português	17	43,59	3	13,04
Inglês	14	35,90	11	47,83
Espanhol	8	20,51	6	26,09
Francês	-	0	2	8,70
Alemão	-	0	1	4,35
Total:	39	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Manfré (2009) destaca que os profissionais atuantes na área de Comércio Internacional devem ter um vasto conhecimento em línguas estrangeiras, e sendo indispensável ter o domínio da língua inglesa. Conforme dados mencionados na Tabela 8, a maioria dos respondentes tem fluência na língua inglesa, seguidos da língua espanhola que também é muito utilizado nos negócios internacionais.

4.3 PERFIS PROFISSIONAIS

A análise dos dados através do questionário teve também como finalidade analisar o levantamento de inclinações profissionais dos respondentes, bem como

sobre seus perfis profissionais. Para tal análise foi utilizado o questionário “Identidade profissional: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho” de Schein (1996), contendo 40 perguntas para os respondentes e através das pontuações e do número atribuído de cada questão é que foram identificados os respectivos perfis.

Conforme dados da Tabela 8, verifica-se que a média dos graduados mostra-se superior do que a média dos estudantes no que se refere ao perfil Técnico Funcional (TF).

Tabela 8 - Perfil Técnico ou Funcional (TF)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
1) Sonho em ser tão bom no que faço que minha opinião sempre será solicitada.	4,10	5,39	4,75
9) Só me sentirei bem-sucedido em minha carreira se puder desenvolver minhas habilidades técnicas e funcionais até o mais alto nível de competência.	4,11	4,74	4,43
17) Me tornar um diretor técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que me tornar um diretor geral em alguma organização.	3,67	3,87	3,77
25) Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo com esquema rotativo que me afaste da minha área de especialização.	3,55	4,00	3,78
33) Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho capacidade de utilizar minhas aptidões e talentos.	4,00	5,13	4,57
Total:	3,89	4,63	4,26

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Os respondentes que apresentaram a maior média nas questões referentes a esse perfil podem estar capacitados e dispostos a gerenciar demais pessoas, mas evitam estar à frente de uma gerência geral. São profissionais que lidam melhor com atividades operacionais, rotineiras e que não precisam estar se adaptando a mudanças (SCHEIN, 1996).

A Tabela 9 refere-se ao perfil de Competência Administrativa Geral (AG), e nela estão relacionadas às médias do nível de concordância tanto dos estudantes como dos graduados. A média dos estudantes chegou a 3,37 e dos graduados em 3,28, correspondendo uma média geral de ambos respondentes de 3,33.

Tabela 9 - Perfil Competência Administrativa Geral (AG)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
2) Me sinto mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o trabalho dos outros.	4,23	4,09	4,16
10) Sonho em estar a testa de uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas.	3,33	3,52	3,43
18) Me sentirei bem-sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um diretor geral em alguma organização.	2,85	2,83	2,84
26) Me tornar um diretor geral é mais interessante do que me tornar um diretor técnico na minha área de especialidade.	3,18	2,83	3,01
34) Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo que me afaste de uma carreira na área administrativa.	3,28	3,13	3,21
Total:	3,37	3,28	3,33

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Segundo Schein (1996), essas questões são relacionadas com o perfil de Competência Administrativa Geral (AG). Profissionais que apresentam médias maiores nessa dimensão ambicionam cargos com funções administrativas, não tendo preferências por cargos gerenciais técnicos e querem assumir a responsabilidade dos principais resultados de uma organização.

Na Tabela 10 é apresentado o perfil Autonomia e Independência (AI), observa-se que a média dos estudantes foi de 4,49, quanto dos graduados foi um pouco superior, 4,53. Esse perfil refere-se aos profissionais que sabem lidar melhor com trabalhos sem rotinas e preferem fazer suas atividades a sua própria maneira, pois não toleram regras e normas das organizações (SCHEIN, 1996).

Tabela 10 - Perfil Autonomia ou Independência (AI)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
3) Sonho em ter uma carreira que me dê liberdade de executar meu trabalho a meu modo e dentro do meu horário.	5,41	5,52	5,47
11) Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos.	4,92	4,91	4,92
19) Me sentirei bem-sucedido em minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade.	4,49	4,57	4,53
27) Acho mais importante realizar o trabalho do meu modo, sem regras e limitações do que ter segurança.	3,72	3,43	3,58
35) Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo que reduza minha autonomia e liberdade.	3,9	4,22	4,06
Total:	4,49	4,53	4,51

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Conforme Tabela 11 têm-se as questões relacionadas para o Perfil de Segurança e Estabilidade (SE). Nessa dimensão os respondentes estudantes tiveram média geral de 3,53 e os graduados ficaram em 3,75, mostrando novamente, um alinhamento a esse perfil superior aos estudantes. Nota-se também que a média geral de ambos ficou em 3,64.

Tabela 11 – Perfil Segurança e Estabilidade (SE)

(continua)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
4) Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia.	3,54	3,35	3,45
12) Prefiro sair da empresa onde estou a aceitar um cargo que coloque em risco minha segurança.	3,21	3,70	3,46
20) Procuo trabalhos em organizações que me deem senso de segurança e estabilidade.	3,90	3,87	3,89
28) Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho segurança financeira e estabilidade no emprego.	3,37	4,11	3,74

(conclusão)

36) Meu maior sonho é seguir uma carreira que me permita ter segurança e estabilidade.	3,62	3,74	3,68
Total:	3,53	3,75	3,64

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Esse perfil refere-se aos profissionais que buscam ser bem-sucedidos dentro de uma organização, pois sua principal preocupação é ter segurança financeira. São também aqueles profissionais que costumam ficar anos em uma mesma empresa e são muito leais aos seus empregadores e a empresa (SCHEIN, 1996).

Na Tabela 12, estão às médias das respostas tanto dos estudantes como graduados referentes às questões do perfil relacionado à Criatividade Empreendedora (CE). Novamente, observou-se um maior grau de concordância por parte dos respondentes graduados em comércio internacional, já que a média desse grupo ficou em 4,19, enquanto a média dos estudantes foi de 4,06.

Tabela 12 – Perfil Criatividade Empreendedora (CE)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
5) Estou sempre procurando idéias que me permitam iniciar meu próprio negócio.	3,92	4,00	3,96
13) Ter meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial.	3,64	3,96	3,8
21) Me sinto realizado em minha carreira quando sou capaz de construir algo que seja resultado de minhas idéias e esforços.	5,10	5,22	5,16
29) Somente vou achar que minha carreira é um sucesso quando conseguir criar ou construir uma produção ou idéia inteiramente minha.	3,62	3,66	3,64
37) Meu maior sonho é começar e fazer crescer meu próprio negócio.	4,03	4,13	4,08
Total:	4,06	4,19	4,13

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Segundo Schein (1996), o perfil referente à Criatividade Empreendedora (CE) refere-se aos profissionais que possuem essa criatividade e que almejam mais do

que tudo em suas carreiras construir o seu próprio negócio, através de suas próprias capacidades e disposição. Esses profissionais podem estar trabalhando em outras organizações, mas estão sempre aprendendo com suas experiências e avaliando oportunidades futuras para seu negócio.

Na Tabela 13, observam-se as questões e as médias gerais dos respondentes referentes ao Perfil Vontade de Servir (VS). Conforme apresentado, as questões 6,14,22 e 30 tiveram a média de respostas dos estudantes em 3,57 e a dos graduados em 3,60. Assim, novamente, verificou-se uma identificação maior dos graduados em relação a esse perfil.

Tabela 13 – Perfil Vontade de Servir (VS)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
6) Sentirei sucesso na minha carreira se sentir que contribuí verdadeiramente para o bem-estar da sociedade.	3,90	4,09	4,00
14) Me sinto mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros.	3,62	3,39	3,51
22) Utilizar minhas habilidades para tornar o mundo um lugar melhor para se viver e trabalhar é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível.	3,79	3,54	3,67
30) Meu maior sonho é ter uma carreira que contribua significativamente com a humanidade e sociedade.	3,49	3,74	3,62
38) Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo que prejudique a minha habilidade de ser útil aos outros.	3,03	3,26	3,15
Total:	3,57	3,60	3,59

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

O perfil Vontade de Servir (VS) tem como características principais os serviços e dedicações referentes a uma causa. Os profissionais que se enquadram nesse perfil buscam trabalhos em que possam ser úteis á sociedades, às pessoas e a tornar um mundo um lugar de se viver melhor (SCHEIN, 1996).

Na Tabela 14, são apresentadas as questões referentes ao Perfil Puro Desafio (PD). A média geral do grupo de respondentes estudantes ficou em 3,44 e a

média geral das dos graduados chegou a 4,38 ficando mais próxima do grau máximo de concordância igual a 6.

Tabela 14 – Perfil Puro Desafio (PD)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
7) Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer em situações extremamente desafiadoras.	3,77	4,78	4,28
15) Me sinto realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios difíceis.	3,22	3,91	3,57
23) Me sinto mais realizado em minha carreira quando soluciono problemas aparentemente insolúveis ou venço o que aparentemente era impossível de ser vencido.	3,85	5,00	4,43
31) Busco oportunidades profissionais que desafiem a minha capacidade de solucionar problemas.	3,14	4,65	3,90
39) Para mim é mais importante solucionar problemas quase impossíveis do que alcançar um cargo com alta posição administrativa.	3,23	3,56	3,40
Total:	3,44	4,38	3,91

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

O Perfil de Puro Desafio (PD) corresponde aos profissionais que buscam oportunidades de trabalhar em áreas que proporcionam novidades, variedades e dificuldades. Esses profissionais almejam oportunidades de trabalho com problemas difíceis de resolver, buscam sempre obstáculos novos em seus ambientes de trabalho, suas atividades e em suas carreiras (SCHEIN, 1996).

Por fim, no que se refere às questões dos perfis profissionais ou âncoras de carreiras, tem-se o perfil de estilo de vida (EV), que, conforme Schein (1996) são aqueles profissionais que necessitam equilibrar suas vidas pessoais com profissionais, e buscam isso acima de tudo em suas carreiras. O sucesso nesse perfil não é definido somente como financeiro, mas como satisfação pessoal.

Conforme a Tabela 15 são apresentadas as médias das respostas referentes às questões correspondentes ao Perfil Estilo de Vida (EV). O total da média dos estudantes ficou em 4,78 e dos graduados em 4,71, ambos tiveram média total de 4,74 assim ficando próximos do grau de concordância.

Tabela 15 – Perfil Estilo de Vida (EV)

Questões	Média Estudantes	Média Graduados	Média Geral
8) Prefiro deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de satisfazer meus interesses pessoais e familiares.	4,59	4,65	4,62
16) Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho.	5,26	5,17	5,22
24) Me sinto bem-sucedido na vida apenas quando sou capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e de carreira.	5,18	5,00	5,09
32) O mais importante para mim é conciliar a demanda de minha vida pessoal e profissional do que alcançar alto cargo administrativo.	4,64	4,39	4,52
40) Sempre busquei oportunidades profissionais que interferissem no mínimo em meus interesses pessoais e familiares.	4,21	4,35	4,28
Total:	4,78	4,71	4,74

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

A interpretação final do formulário de identidade profissional e âncoras de carreiras foi feito através das médias finais de todas as questões correspondentes a cada perfil, essa média foi calculada separadamente para os respondentes estudantes e graduados e os totais das categorias de perfil de ambos os grupos estão considerados conforme Tabela 16.

Tabela 16 - Categorias de Perfil (média geral)

Categorias de Perfil	Média Geral Estudantes	Média Geral Graduados
Competência Técnica ou Funcional (TF)	3,89	4,63
Competência Administrativa Geral (AG)	3,37	3,28
Autonomia ou Interdependência (AI)	4,49	4,53
Segurança e Estabilidade (SE)	3,53	3,75
Criatividade Empreendedora (CE)	4,06	4,19
Vontade de Servir (VS)	3,57	3,60
Puro Desafio (PD)	3,44	4,38
Estilo de Vida (EV)	4,78	4,71
Total:	3,89	4,14

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

No que se refere às categorias de perfil conforme apresentado, os perfis dos estudantes que mais se destacam entre a média geral desses respondentes são Estilo de Vida (EV) correspondendo à média de 4,78, na seqüência tem-se a Autonomia ou Independência (AI) com média de 4,49 e Criatividade Empreendedora (CE) com média geral de 4,06.

Foram analisadas também as médias gerais dos perfis dos respondentes graduados em Comércio Internacional. Os perfis que mais se destacaram foram de Estilo de Vida (EV) correspondendo à média de 4,71, na seqüência tem-se o de Competência Técnica ou funcional com média de 4,63 e após o perfil de Autonomia e Independência (AI) com média geral de 4,53.

Sobre as categorias de perfil, conforme apresentado na Tabela 17 tem-se os números de respondentes, tanto estudantes como graduados, correspondentes a cada perfil e suas respectivas porcentagens. Nota-se que os perfis que mais se destacam para os estudantes são Estilo de Vida (EV) com 20,51%, Criatividade Empreendedora (CE) com 17,95% e Autonomia ou Independência (AI) com 17,95%,

Tabela 17 - Categorias de Perfil (%)

Categorias de Perfil	Respondentes Estudantes	%	Respondentes Graduados	%
Competência Técnica ou Funcional (TF)	3	7,69	4	17,39
Competência Administrativa Geral (AG)	4	10,26	2	8,70
Autonomia ou Independência (AI)	7	17,95	3	13,04
Segurança e Estabilidade (SE)	3	7,69	2	8,70
Criatividade Empreendedora (CE)	7	17,95	3	13,04
Vontade de Servir (VS)	3	7,69	2	8,70
Puro Desafio (PD)	4	10,26	3	13,04
Estilo de Vida (EV)	8	20,51	4	17,39
Total:	39	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Verificou-se que entre às categorias de perfis dos respondentes graduados, os que mais destacaram foram Estilo de Vida (EV) correspondendo 17,39%, Competência Técnica ou Funcional (TF) com 17,39% e por fim os perfis de

Autonomia e Independência (AI), Criatividade Empreendedora (CE) e Puro Desafio (PD) todos esses correspondendo 13,04% de respondentes.

No que se refere às carreiras da atualidade, segundo Baruch (2006), essas carreiras deixaram de lado os sistemas lineares, estáticos e rígidos e passam a ser sistemas dinâmicos, fluídos e mais direcionais. As empresas passam a oferecer através desses novos modelos de carreira aos seus empregados, não somente segurança nos empregos, mas principalmente oportunidades de desenvolvimento.

Em relação aos perfis que mais se destacam tanto dos respondentes estudantes como graduados, pode-se notar que o perfil de Segurança e Estabilidade (SE), não faz parte dos perfis mais destacados entre os resultados. Muitos respondentes se enquadram nas categorias dos perfis de Estilo de Vida (EV), Criatividade Empreendedora (CE) e Autonomia ou Independência (AI).

Conforme Heslin (2005), os principais critérios estabelecidos para a realização profissional ou sucesso nas carreiras são autonomia e liberdade, empregos que oferecem oportunidades de crescimento pessoal, equilibrando assim vida pessoal com profissional e os propósitos de sentido do trabalho. Assim nota-se a alteração dos critérios tradicionais estabelecidos pelos indivíduos, que anteriormente correspondiam a salários, estabilidades e promoções.

Comprovando os apontamentos teóricos feitos pelos autores, verificou-se que as principais categorias de perfis profissionais dos respondentes estão relacionadas com os critérios de realização profissional. Nota-se também os processos do desenvolvimento profissional dos respondentes, através das primeiras experiências profissionais até as últimas ou atuais, assim ocorrendo alterações nos cargos ocupados e verificou-se o crescimento profissional através desses cargos.

4.4 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

O mesmo questionário aplicado para os estudantes e graduados em Comércio Internacional, também teve a finalidade de analisar as trajetórias profissionais desses respondentes. Foram solicitadas questões abertas em que os respondentes tinham que falar um pouco sobre suas experiências profissionais, empresas as quais trabalharam cargos de ocupação, e o tempo nesses respectivos cargos e nas empresas.

As questões foram separadas segundo as experiências profissionais de cada respondente. Na Tabela 18 foram relacionados os principais cargos dos respondentes estudantes e graduados. Nota-se que essa relação foi feita pela quantidade de estudantes com suas respectivas porcentagens em cada cargo bem como dos graduados. Vale ressaltar que nem todos os estudantes tiveram alguma experiência profissional e, portanto, esses casos foram desconsiderados.

Tabela 18 - Primeira Experiência Profissional (cargos)

Cargos	Respondentes Estudantes	%	Respondentes Graduados	%
Auxiliar Administrativo	6	17,65	4	17,39
Auxiliar de Produção	-	-	2	8,70
Auxiliar de Almojarifado	1	2,94	1	4,34
Auxiliar de Recepção	3	8,82	4	17,39
Auxiliar Comercial	2	5,88	2	8,70
Assistente de Comércio Internacional	2	5,88	2	8,70
Jovem Aprendiz	5	14,71	2	8,70
Estagiário Comércio Internacional	13	38,24	5	21,74
Estagiário em Administração	2	5,88	1	4,34
Total:	34	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

No que se refere à primeira experiência profissional, muitos respondentes estudantes iniciaram suas carreiras como estagiários em Comércio Internacional, correspondendo ao percentual de 38,24%, o que se semelha com os cargos dos graduados que cerca de 21,74% também iniciaram suas carreiras como estagiários na área.

Conforme Tabela 19, são apresentados os principais cargos dos estudantes e graduados referentes à sua segunda experiência profissional. Os principais cargos identificados foram auxiliar administrativo, de produção, de almojarifado, de recepção, assistente e analista de Comércio Internacional, estagiário em Comércio Internacional e administração.

Tabela 19 - Segunda Experiência Profissional (cargos)

Cargos	Respondentes Estudantes	%	Respondentes Graduados	%
Auxiliar Administrativo	3	10,00	2	8,69
Auxiliar de Produção	-	0	2	8,69
Auxiliar de Almoarifado	1	3,33	-	-
Auxiliar de Recepção	3	10,00	1	4,35
Auxiliar Comercial	5	16,67	3	13,04
Assistente de Comércio Internacional	9	30,00	6	26,09
Analista de Comércio Internacional	2	6,67	5	21,75
Estagiário de Comércio Internacional	6	20,00	3	13,04
Estagiário em Administração	1	3,33	1	4,35
Total:	30	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Verificou-se que muitos dos respondentes estudantes tiveram sua segunda experiência em cargos como assistentes na área de Comercio Internacional, chegando ao percentual de 30,00%, e os profissionais graduados também seguiram suas carreiras em maior parte como assistentes na mesma área correspondendo ao percentual de 26,09%.

Conforme apresentado na Tabela 20, estão relacionados os principais cargos dos estudantes e graduados referentes à sua penúltima experiência profissionais.

Tabela 20 - Penúltima Experiência Profissional (cargos)

(continua)

Cargos	Respondentes Estudantes	%	Respondentes Graduados	%
Auxiliar Administrativo	2	6,67	-	0,00
Auxiliar de Almoarifado	1	3,33	-	0,00
Auxiliar Comercial	3	10,00	2	8,70
Assistente de Comércio Internacional	10	33,33	5	21,74
Assistente Comercial	3	10,00	4	17,39
Analista de Comércio Internacional	5	16,67	8	34,78
Analista Comercial	2	6,67	2	8,70

(conclusão)				
Estagiário de Comércio Internacional	3	10,00	-	0,00
Supervisor de Almoxarife	1	3,33	-	0,00
Supervisor de Comércio Internacional	-	0,00	2	8,70
Total:	30	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Nota-se que muitos dos respondentes estudantes ocuparam cargos como assistente na área de Comercio Internacional, chegando ao percentual de 33,33%, e os profissionais graduados seguiram suas carreiras em maior número como analistas de Comércio Internacional, correspondendo a 34,78% desses respondentes.

Na Tabela 21, são apresentados os principais cargos dos estudantes e graduados referentes à sua última ou atual experiência profissional. Verificou-se que os respondentes estudantes tiveram sua última ou atual experiência em cargos de assistentes na área de Comércio Internacional, chegando ao percentual de 35,72%, e os graduados atuam em maior número como analistas de Comércio Internacional, correspondendo a 43,48%.

Tabela 21 - Última Experiência Profissional (cargos)

Cargos	Respondentes Estudantes		Respondentes Graduados	
		%		%
Assistente Administrativo	2	7,14	-	0,00
Assistente Comercial	5	17,86	2	8,70
Assistente de Comércio Internacional	10	35,72	3	13,04
Assistente de Logística	2	7,14	-	0,00
Analista de Comércio Internacional	6	21,43	10	43,48
Analista de Logística	2	7,14	4	17,39
Supervisor de Comércio Internacional	-	0,00	2	8,70
Gerente de Comércio Internacional	-	0,00	1	4,35
Gerente de Logística	-	0,00	1	4,35
Total:	27	100	23	100

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Verificou-se que os principais cargos atualmente ocupados pelos respondentes foram de assistentes de Comércio Internacional para os estudantes, e analistas de Comércio internacional para os graduados.

No que se refere também à trajetória profissional, foram relacionadas questões de perfil profissional e as médias salariais dos respondentes estudantes e graduados em Comércio internacional. Conforme Tabela 22, são apresentadas essas relações dos perfis com as médias salariais dos respondentes.

Tabela 22 - Relação Perfil Profissional e Salário

Perfil Profissional	Média Salarial Estudantes		Média Salarial Graduados	
Competência Técnica ou Funcional (TF)	R\$	1.846,17	R\$	2.090,00
Competência Administrativa Geral (AG)	R\$	1.940,01	R\$	4.000,05
Autonomia ou Independência (AI)	R\$	2.194,50	R\$	2.090,00
Segurança e Estabilidade (SE)	R\$	1.045,00	R\$	1.567,51
Criatividade Empreendedora (CE)	R\$	2.351,25	R\$	3.396,25
Vontade de Servir (VS)	R\$	1.567,51	R\$	2.351,25
Puro Desafio (PD)	R\$	1.672,00	R\$	2.220,63
Estilo de Vida (EV)	R\$	1.985,51	R\$	3.396,25

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Os resultados mostram que o perfil profissional dos respondentes estudantes que mais se destaca em relação às médias salariais é o perfil que se refere à categoria de Criatividade Empreendedora (CE) com média de R\$ 2.351,25. (falar sobre o perfil)

No que se refere aos perfis dos graduados tem-se os que mais se destacam, e o perfil que mais se destaca é o de Competência Administrativa Geral com média salarial de R\$ 4.000,05. Falar sobre o perfil

Dentre a relação dos principais cargos atualmente ocupados e as médias salariais dos respondentes estudantes e graduados, conforme na Tabela 23 encontram-se os principais cargos identificados bem como as médias salariais de cada um deles.

Tabela 23 - Relação Cargos e Salários

Principais Cargos	Média Salarial Estudantes		Média Salarial Graduados	
Assistente Administrativo	R\$	1.698,13	-	
Assistente Comercial	R\$	1.915,84	R\$	2.015,36
Assistente de Logística	R\$	1.866,08	-	
Assistente de Comércio Internacional	R\$	1.716,79	R\$	2.015,36
Analista de Logística	R\$	2.090,00	R\$	2.118,25
Analista de Comércio Internacional	R\$	2.786,67	R\$	3.657,51
Supervisor de Comércio Internacional	-		R\$	4.702,50
Gerente de Logística	-		R\$	5.225,00
Gerente de Comércio Internacional	-		R\$	5.747,51

Fonte: Dados provenientes da pesquisa.

Nota-se que as médias salariais mais altas dos respondentes estudantes referentes aos cargos atuais são analistas de logística com a média equivalente a R\$ 2.786,67, na seqüência, tem-se os cargos de analistas de Comércio Internacional com uma média de R\$ 2.090,00.

Em relação aos cargos que mais se destacaram referentes às médias salariais maiores dos respondentes graduados tem-se, os cargos de gerência na área de Comércio Internacional com média salarial de R\$ 5.747,51, gerência na área de logística com a média de R\$ 5.225,00.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo possibilitou a identificação das principais categorias de perfis profissionais e trajetórias dos estudantes e graduados em Comércio Internacional. Os principais aspectos avaliados foram questões referentes aos perfis sócios demográficos, como número de estudantes e graduados, nível dos rendimentos atuais e nível do estágio do curso. Após, foram avaliadas as questões relacionadas com as categorias dos perfis profissionais conforme apresentado, que se referem às âncoras de carreiras dos respondentes.

Os resultados mostraram grande relevância dos perfis relacionados com Autonomia e Independência (AI), Estilo de Vida (EV), Criatividade Empreendedora (CE), Puro Desafio (PD) e Competência Técnica ou funcional (TF), esses perfis correspondem aos ambos os grupos de respondentes estudantes e graduados.

Com as análises dos resultados, identificou-se os principais cargos ocupados durante as trajetórias profissionais dos respondentes. Dentre os cargos que mais se destacaram conforme o número de respondentes estudantes e graduados tem-se os cargos de assistentes e analistas nas áreas comerciais, de logística, de Comércio Internacional e administração.

Contatou-se através dos dados da pesquisa, a relação das médias salariais atuais dos profissionais com as categorias de perfis. As médias salariais relacionadas com os perfis que mais se destacaram para os graduados foram do perfil de Competência Administrativa Geral (AG) correspondendo média de R\$ 4.000,05 e dos estudantes foram de Criatividade Empreendedora (CE) com média de R\$ 2.351,25.

Foi possível identificar também a relação dessas médias salariais com os principais cargos ocupados atualmente pelos respondentes. Os principais cargos dos estudantes com as médias salariais mais altas foram, analistas de Comércio Internacional com média salarial de R\$ 2.786,67 e analistas de logística com média de R\$ 2.090,00. Já os cargos com médias salariais mais altas para os graduados foram o de gerência em Comércio Internacional com média salarial de R\$ 5.747,51 e seguido dos gerentes de logística com média salarial de R\$ 5.225,00.

Através dos resultados, esse estudo mostrou relevância, pois os dados obtidos podem ser utilizados para os estudantes e graduados em Comércio Internacional, que ainda não definiram seus futuros profissionais ou que tenham

dúvidas sobre essa questão. Assim direcionando-os através das médias salariais dos principais cargos ocupados e também de acordo com seus perfis profissionais.

Os dados também podem ser utilizados para as empresas que desejam e necessitam recrutar profissionais da área de Comercio Internacional como também, as quais já lidam com esses profissionais. Assim sendo importante que as empresas invistam nesse assunto, atualizando-se da melhor forma a atender esses principais perfis e mantendo seus melhores profissionais dentro das organizações.

Para as universidades esse estudo também se faz pertinente, pois traz o conhecimento das categorias dos perfis profissionais dos estudantes. É importante que essas instituições apostem em novos métodos de ensino mais focados para atender esses tipos de perfis, onde todo o conteúdo ofereça aplicações mais práticas e visíveis.

Pode-se considerar que o estudo agregou muito com suas contribuições, mas o mesmo também teve suas limitações. Dentre as principais limitações estão, a análise no que se refere à relação das categorias dos perfis profissionais dos respondentes estudantes e graduados, com os principais cargos ocupados por esses respondentes. O estudo também apresentou limitações na análise dos resultados referentes aos tempos de atuação nos principais cargos atuados pelos respondentes com a relação dos perfis profissionais.

Dessa forma, como estudo futuro sugere-se, uma verificação dos principais perfis dos profissionais de Comércio Internacional relacionando com os principais cargos atuados por esses profissionais. Outra sugestão de pesquisa é o tempo de atuação nos cargos ocupados relacionando as categorias dos perfis desses profissionais.

REFERÊNCIAS

- BARUCH, Yehuda. Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. **Human Resource Management Review**, v. 16, p. 125-138, jun. 2006.
- BIZELLI, João dos Santos; BARBOSA, Ricardo. **Importação**. 9. ed. São Paulo: Aduaneiras, 2002. 266 p.
- BYRAM, Michael. **Intercultural citizenship and foreign language education**. 2008. Disponível em: <https://frl.web.auth.gr/sites/congres/Interventions/FR/byram.pdf>. Acesso em: 5 nov. 2019.
- BORGES, Joni Tadeu. **Câmbio: Mercado e Prática**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2018. 238 p.
- CAVUSGIL, S. Tamer; KNIGHT, Gary A.; RIESENBERGER, John R. **Negócios Internacionais: estratégia, gestão e novas realidades**. 1. ed. São Paulo: Editora Pearson, 2009. 546 p.
- CARVALHO, Marília Pinto de. O conceito de gênero: uma leitura com base nos trabalhos do GT Sociologia da Educação da ANPED (1999-2009). **Rev. Bras. Educ.**, [online], v. 16, n. 46, p. 99-117, jan./abr. 2011.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002. 242p.
- CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. 2019. Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 28 out. 2019.
- COIMBRA, R. G. C.; SCHIKMANN, R. A. **Geração Net: XXV**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 15, 2001; Campinas: ANPAD, 2001.
- FÁVERO, Luiz Paulo. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 646 p.
- FRAGA, Valderéz. Capacitação intercultural e competência nos negócios. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 5, p. 51-63, out. 1996.
- GARCIA, Luiz M. **Exportar: rotinas e procedimentos, incentivos e formação de preço**. 9. ed. São Paulo: Aduaneiras, 1997. 226 p.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001. 153 p.
- HALL, Douglas TIM. **Careers In and out of Organizations**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002. 345 p.

HESLIN, Peter A. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organizational Behavior**, Wiley, v. 26, n. 2, p. 113-136, fev. 2005.

JANNUZZI, C. A. S. C. **Informação tecnológica e para negócios no Brasil: conceitos e terminologias**. 1. ed. Campinas: Alínea, 2002. 134 p.

KEEDI, Samir. **Logística, Transporte, Comércio Exterior e Economia em Contas-Gotas**. 1. ed. São Paulo: Aduaneiras, 2007. 152 p.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011. 314 p.

LOPEZ, José Manoel Cortiñas; GAMA, Marilza. **Comércio Exterior Competitivo**. 3. ed. São Paulo: Aduaneiras, 2007. 240 p.

MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012. 735 p.

MARTINO, Ricardo Lorenzo de. **Aplicação da ferramenta kit the comex como fator de inserção no comércio exterior: o case de duas microempresas na cidade de Campinas/SP**. 2013. 44 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Faculdade Campo Limpo Paulista - Faccamp, Campo Limpo Paulista, 2013.

MARTEZIN, Alcides Carlos. Aspectos da globalização. **Revista Eletrônica de Administração**, Garça, v. 1, n. 8, p.1-6, jun. 2005.

MANFRÉ, Maurício. **Manual de Gestão do Comércio Internacional Fundamentos, Estratégia & Ações**. 1. ed. Brasília: Clube de Autores, 2009. 181p.

MADOGGIO, Ivo Madoglio. **Na ponta da Língua: Gestão e Negócios**. 1. ed. São Paulo, n. 16, 28-30, jun. 2007.

MAGNOLI, Demétrio; SERAPIÃO JR., Carlos. **Comércio exterior e negociações internacionais**. 1. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2006. 300 p.

MARTINELLI, Dante. **Negociação empresarial: enfoque sistêmico e visão estratégica**. 2. ed. São Paulo: Manole, 2002. 262 p.

MDIC. **Órgãos anuentes na Importação**. 2019. Disponível em: <http://www.mdic.gov.br/comercio-exterior/contatos/9-assuntos/categ-comercio-exterior/140-sistemas-on-line-48>. Acesso em: 24 nov. 2019.

MELLO, Alessandra. **A importância do marketing no comércio internacional**. 2018. Disponível em: <https://ead.catolica.edu.br/blog/importancia-do-marketing-internacional>. Acesso em: 10 mar. 2020.

MINERVINI, Nicola. **O exportador**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 2005. 391 p.

MOREIRA, Daniel Augusto. **O método fenomenológico na pesquisa**. 1. ed. São Paulo: Thomson Pioneira, 2002. 152 p.

RAMOS, A. C.; DOMINGUES, G. S.; MARIETTO, M. L. As competências esperadas do profissional de comércio exterior pelas empresas na região de Tatuí. **Revista Sapere**, Tatuí, 4. ed. 2011. Disponível em: http://www.revistasapere.inf.br/download/quarta/ANA_GIOVANA_MARCIO.pdf. Acesso em: 10 out. 2019.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; MELO-SILVA, Lucy Leal. (Orgs.) **Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoque teóricos clássicos e modernos**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2011.

ROBLES, Léo Tadeu; NOBRE, Marisa. **Logística internacional: uma abordagem para a integração de negócios**. 1. ed. Curitiba: Editora Intersaberes, 2016. 244 p.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. 2. ed. São Paulo: Editora Pearson, 2013. 276 p.

SCHEIN, E. **Identidade profissional: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho**. 1. ed. Trad. De Margarida D. Black. São Paulo: Nobel, 1996. 94 p.

SCHULER, R. S. The internationalization of human resource management. **Journal of International Management**. 2000. Disponível em: https://www.dphu.org/uploads/attachements/books/books_5699_0.pdf. Acesso em: 13 abr. 2020

SILVA, Luiz Augusto Tagliacollo. **Logística no Comércio Exterior**. 2. ed. São Paulo: Aduaneiras, 2011.

SEBBEN, Andréa; DOURADO FILHO, Fernando. **Os Nortes da Bússola**. 2. ed. São Paulo: Artes Ofícios, 2005. 205 p.

SCHULER, R. S., BUDHWAR, P. S., FLORKOWISKI, G. W. International human resource management: review and critique. **International Journal of Management Reviews**. 2002. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2370.00076>. Acesso em: 13 abr. 2020.

THE OBSERVATORY OF ECONOMIC COMPLEXITY. 2017. Disponível em: <https://oec.world/en/>. Acesso em: 18 set. 2019.

TRIPOLI, Angela Cristina Kochinski; PRATES, Rodolfo Coelho. **Comércio Internacional: teoria e prática**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2019. 332 p.

UCS. **Comércio Internacional**. 2020. Disponível em: <http://www.ucs.br/site/portalcursos/124>. Acesso em: 24 mar. 2020.

WERNECK, Paulo. **Comércio Exterior & Despacho Aduaneiro**. 5. ed. Curitiba: Juruá, 2015. 356 p.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE PERFIL E TRAJETÓRIA
PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES E GRADUADOS EM COMÉRCIO
INTERNACIONAL**

Prezados, estou realizando essa pesquisa para definição de perfil e relação entre trajetória profissional tanto dos estudantes como dos graduados que atuam ou atuaram na área de Comércio Internacional e conto com sua participação.

***Obrigatório**

Gênero*

- Feminino
 Masculino

Idade*

Indique seu nível de rendimento (renda individual)*

- Menos de 1 salário mínimo (até R\$ 1045,00)
 De 1 a 2 salários mínimos (de R\$ 1045,01 até R\$ 2090,00)
 De 2 a 3 salários mínimos (de R\$ 2090,01 até R\$ 3135,00)
 De 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 3135,01 até R\$ 4180,00)
 De 4 a 5 salários mínimos (de R\$ 4180,01 até R\$ 5225,00)
 De 5 a 6 salários mínimos (de R\$ 5225,01 até R\$ 6270,00)
 De 6 a 7 salários mínimos (de R\$ 6270,01 até R\$ 7315,00)
 Acima de 8 salários mínimos (a partir de R\$ 8360,00)

Quais idiomas abaixo você se considera fluente*

- Inglês
 Espanhol
 Francês
 Alemão
 Somente Português

Aproximadamente, em qual estágio do curso você se encontra*

- Até 25% dos créditos cursados
 De 25% a 50% dos créditos cursados
 De 50% a 75% dos créditos cursados
 De 75% a 100% dos créditos cursados

Em que ano você se formou ou qual é o ano previsto para sua formatura?*

Você já realizou alguma experiência internacional de trabalho ou estudo?*

- Sim
 Não

PERFIL PROFISSIONAL

Atribua o número mais alto na medida em que o item é mais verdadeiro para você, procure responder tão honestamente quanto possível e prefira respostas extremadas. Você pode assinalar qualquer opção entre o 1 ao 6, conforme seu grau de concordância.

1 se a afirmação jamais se aplica a você (discordo totalmente)

6 se a afirmação sempre se aplica a você (concordo totalmente)

Sonho em ser tão bom no que faço que minha opinião sempre será solicitada*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto mais realizado em meu trabalho quando sou capaz de integrar e gerenciar o trabalho dos outros*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sonho em ter uma carreira que me dê liberdade de executar meu trabalho a meu modo e dentro do meu horário*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Segurança e estabilidade são mais importantes para mim do que liberdade e autonomia*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Estou sempre procurando idéias que me permitam iniciar meu próprio negócio*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sentirei sucesso na minha carreira se sentir que contribuí verdadeiramente para o bem-estar da sociedade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sonho com uma carreira na qual eu possa solucionar problemas ou vencer em situações extremamente desafiadoras*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Prefiro deixar meu emprego a ser colocado em um trabalho que comprometa minha capacidade de satisfazer meus interesses pessoais e familiares*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Só me sentirei bem-sucedido em minha carreira se puder desenvolver minhas habilidades técnicas e funcionais até o mais alto nível de competência *

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sonho em estar a testa de uma organização complexa e tomar decisões que afetem muitas pessoas*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho total liberdade de definir minhas próprias tarefas, horários e procedimentos*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Prefiro sair da empresa onde estou a aceitar um cargo que coloque em risco minha segurança*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Ter meu próprio negócio é mais importante para mim do que atingir uma alta posição gerencial*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto mais realizado em minha carreira quando posso utilizar meus talentos a serviço dos outros*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto realizado em minha carreira apenas quando enfrento e supero desafios difíceis*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sonho com uma carreira que me permita integrar minhas necessidades pessoais, familiares e de trabalho*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me tornar um diretor técnico em minha área de especialização é mais atraente para mim do que me tornar um diretor geral em alguma organização*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sentirei bem-sucedido em minha carreira apenas quando me tornar um diretor geral em alguma organização*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sentirei bem-sucedido em minha carreira apenas quando alcançar total autonomia e liberdade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Procuro trabalhos em organizações que me dêem senso de segurança e estabilidade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto realizado em minha carreira quando sou capaz de construir algo que seja resultado de minhas ideias e esforços*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Utilizar minhas habilidades para tornar o mundo um lugar melhor para se viver e trabalhar é mais importante para mim do que alcançar uma posição gerencial de alto nível*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto mais realizado em minha carreira quando soluciono problemas aparentemente insolúveis ou venço o que aparentemente era impossível de ser vencido*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto bem-sucedido na vida apenas quando sou capaz de equilibrar minhas necessidades pessoais, familiares e de carreira*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo com esquema rotativo que me afaste da minha área de especialização*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me tornar um diretor geral é mais interessante do que me tornar um diretor técnico na minha área de especialidade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Acho mais importante realizar o trabalho do meu modo, sem regras e limitações do que ter segurança*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho segurança financeira e estabilidade no emprego*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Somente vou achar que minha carreira é um sucesso quando conseguir criar ou construir uma produção ou ideia inteiramente minha*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu maior sonho é ter uma carreira que contribua significativamente com a humanidade e sociedade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Busco oportunidades profissionais que desafiem a minha capacidade de solucionar problemas*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

O mais importante para mim é conciliar a demanda de minha vida pessoal e profissional do que alcançar alto cargo administrativo*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Me sinto mais realizado em meu trabalho quando tenho capacidade de utilizar minhas aptidões e talentos*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo que me afaste de uma carreira na área administrativa*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo que reduza minha autonomia e liberdade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu maior sonho é seguir uma carreira que me permita ter segurança e estabilidade*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Meu maior sonho é começar e fazer crescer meu próprio negócio*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Prefiro sair da empresa em que estou atualmente do que aceitar um cargo que prejudique a minha habilidade de ser útil aos outros*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Para mim é mais importante solucionar problemas quase impossíveis do que alcançar um cargo com alta posição administrativa*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

Sempre busquei oportunidades profissionais que interferissem no mínimo em meus interesses pessoais e familiares*

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 Concordo totalmente

TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

Queremos saber agora um pouco sobre sua vida profissional. Considere também suas experiências de estágio ou atividades não remuneradas. Responda apenas até sua última experiência profissional, caso apenas teve uma ou duas, por favor considere somente as perguntas correspondentes a essas experiências.

Em relação a sua PRIMEIRA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL*

Nome da empresa:

Em relação a sua PRIMEIRA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL*

Cargo em que atuou:

Em relação a sua PRIMEIRA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL*

Tempo de empresa (meses ou anos):

Em relação a sua SEGUNDA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Nome da empresa:

Em relação a sua SEGUNDA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Cargo em que atuou:

Em relação a sua SEGUNDA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Tempo de empresa (meses ou anos):

Em relação a sua PENÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Nome da empresa:

Em relação a sua PENÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Cargo em que atuou:

Em relação a sua PENÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
Tempo de empresa (meses ou anos):

Em relação a sua ÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
Nome da empresa:

Em relação a sua ÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
Cargo em que atuou:

Em relação a sua ÚLTIMA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL
Tempo de empresa (meses ou anos):

APÊNDICE B – INSTRUÇÃO DE CONTAGEM DOS PONTOS REFERENTE ÀS CATEGORIAS DE PERFIL

Pontuação:

- Rer ler todas as respostas e localizar os itens das respectivas questões e os quais foram atribuídos mais pontos, marcando o total de pontos.
- Copiar os números que foram atribuídos aos itens das questões na tabela de contagem dos pontos.
- Somar todas as colunas e dividir por cinco (o número de itens) a fim de obter a média de cada uma das oitos dimensões referentes a cada categoria de perfil.
- Colocar em ordem decrescente do fator que ficou com maior pontuação ao fator que ficou com menor pontuação.

Tabela 24 – Instrução de contagem de pontos (Categorias de perfil)

TF	AG		AI		SE		CE		VS		PD		EV	
1	2		3		4		5		6		7		8	
9	10		11		12		13		14		15		16	
17	18		19		20		21		22		23		24	
25	26		27		28		29		30		31		32	
33	34		35		36		37		38		39		40	
(÷5)														

Fonte: Schein, E. (1996). Identidade profissional: Como ajustar suas inclinações e suas opções de trabalho. Trad. Margarida D. Black. São Paulo: Nobel