

TRADER: UMA PERSPECTIVA NA VISÃO DAS MULHERES

TRADER: A PERSPECTIVE ON WOMEN'S VISION

Roberto Birch Gonçalves

Universidade de Caxias do Sul

rbgoncal@ucs.br

<https://orcid.org/0000-0002-6451-9034>

Karen Cristine Cardoso

Soprano Eletrometalurgica e Hidraulica Ltda

karencardoso@soprano.com.br

<https://orcid.org/0000-0002-3534-4757>

RESUMO

As mulheres vêm conquistando gradativamente espaço no mercado de trabalho na área de negócios internacionais. Este estudo tem o objetivo de analisar os desafios da atuação da mulher brasileira na carreira de trader no comércio internacional. Para tanto, foi realizado um estudo em duas etapas. Na primeira executou-se um estudo exploratório qualitativo no qual foram entrevistadas mulheres traders que atuam com negociação internacional. Na segunda realizou-se um estudo descritivo quantitativo com mulheres estudantes de um curso de graduação em Comércio Internacional. Os resultados mostram, do ponto de vista técnico, que a maior dificuldade são as diferenças culturais em negociação internacional, e que a questão do gênero é maior quando a trader negocia com países de culturas mais fechadas, também que a visão estereotipada da mulher brasileira sexy promove algum risco de assédio. Além disso, para as profissionais que trabalham há mais tempo na área, as responsabilidades familiares têm forte influência na carreira devido ao trabalho demandar longas viagens.

PALAVRAS-CHAVE:

Mulheres. Trader. Carreira. Negociação Internacional.

ABSTRACT

Women are gradually gaining space in the job market in international business. This study aims to analyze the challenges of women's role in the trader career in international business. For that, a two-step research was performed. In the first step, a exploratory study with qualitative approach was carried out in which women traders who work with international trading were interviewed. The second step was a quantitative descriptive study with women students of an undergraduate course in international trade. The results show, from a technical point of view, that the biggest difficulty is the cultural differences, and that the gender issue is bigger when the trader negotiates with countries of more closed cultures, and that the stereotypical view of the sexy Brazilian woman promotes some risk of harassment. In addition, for long-time professionals in the field, family responsibilities have a strong influence on career, especially because work demands long trips.

KEYWORDS:

Women. Trader. Career. International Negotiation.

INTRODUÇÃO

A atuação das empresas em ambientes de negócios está cada vez mais competitiva, complexa, incerta e globalizada, impactando nas demandas da força de trabalho. Exige-se equipes diferenciadas, especialmente em se tratando de raça, etnia, gênero e diversidades culturais (HANASHIRO et al., 2005). O aumento da presença da mulher no mercado de trabalho tem promovido o crescimento da força profissional global e consequentemente, ampliado a competitividade (OIT, 2015), sendo agenda importante no desenvolvimento mundial (LEE et al., 2016). Assim, a paridade de gênero não é apenas um direito humano fundamental (LEE et al., 2016), mas também uma oportunidade econômica crítica para os países, pois ao igualarem as taxas de participação mundial da força de trabalho das mulheres em relação aos homens o PIB global pode aumentar em + 26% até 2025 (MENA, 2018).

Entre as razões para o crescimento da força de trabalho feminina destacam-se: a evolução da escolaridade, a queda da fecundidade, as novas oportunidades e as mudanças de padrões culturais, alterando a compreensão do papel dos homens e das mulheres na sociedade (QUIRINO, 2012). Porém, o desafio de atingir a igualdade de gêneros ainda persiste principalmente em cargos executivos, embora com sinais de melhoria (POUSHTER; FETTEROLF; TAMIR, 2018). As mulheres estão cada vez mais escolarizadas, atingindo posições executivas em empresas globais e ocupando postos de comando e de prestígio (BRUSCHINI et al., 2011). Paralelamente, deixaram de exercer algumas funções familiares ao trabalharem fora, o que representou profundas alterações na vida e na estrutura interna da família (SILVA, 1997).

Apesar do avanço feminino, ainda existem muitas dificuldades para quem opta

por uma carreira no cenário de negócios internacionais, preconceitos e barreiras, principalmente questões culturais, pois em alguns países ainda não são aceitas nem no mercado de trabalho, tampouco nas mesas de negociação, como é o caso de alguns países de orientação Islâmica (MAUDE, 2014). Além de enfrentarem um nível mais alto de conflito entre trabalho e família do que os homens na mesma ocupação (GRÖNLUND; ÖUN, 2018).

Nesse contexto, o presente trabalho objetiva analisar os desafios da atuação das mulheres na carreira de *trader* em negócios internacionais, tendo como questão norteadora, em que medida as estudantes de comércio internacional percebem as dificuldades de atuarem no mercado mundial? A contribuição principal do estudo está justamente no enfoque da atuação da mulher em negociações no mercado internacional assunto pouco tratado, pois as dificuldades e desigualdades no ambiente de trabalho e em outras atividades profissionais já têm sido exploradas pela literatura. Exemplo disto são os estudos que retratam as dificuldades e desigualdades no ambiente geral (OIT, 2011; ERIKSSON; SANDBERG, 2012), na relação da família com o trabalho (EZZEDEEN; BUDWORTH. BAKER, 2015), na pesquisa e produção científica (SHEN, 2013; VALENTOVA et al., 2017; BUKSTEIN; GANDELMAN, 2019), na diferença de propriedade de empresas que atuam no comércio internacional (SBA, 2011). De fato, ao preconceito contra as mulheres no ambiente de trabalho se atribui o nome de *glass ceiling* (teto de vidro em tradução livre), uma barreira invisível que separa as mulheres das posições de poder, uma vez que a gestão sempre foi vista como ocupação masculina (CAI; KLEINER, 1999; WIRTH, 2001).

Para tanto se realizou um estudo em duas fases. A primeira qualitativa exploratória analisando-se as percepções sob a ótica das profissionais *traders*, e a segunda quantitativa investigando-se as estudantes do curso de graduação em Comércio Internacional, comparando-se as expectativas profissionais das estudantes com a realidade vivida pelas mulheres profissionais *traders*.

Os resultados mostram que a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado significativamente na área de comércio internacional. A mão de obra feminina nesta área ainda é discriminada, porém existem oportunidades de crescimento. Apesar de a existência do preconceito e discriminação contra o gênero feminino, o que pode dificultar a ascensão de mulheres no mercado de trabalho, as mulheres superaram algumas barreiras, como remuneração, assédio e estereótipos negativos.

A MULHER E O COMÉRCIO INTERNACIONAL

As mulheres têm conquistado importantes avanços profissionais, mas ainda se percebe discriminação no tratamento dispensado às mulheres, tanto na aceitação no ambiente de trabalho como na remuneração (FREITAS; REIS, 2015). Gonçalves e Gentil (2015) consideram como objetivos quase inatingíveis a inserção de mulheres no mercado de trabalho com remuneração similar a dos profissionais do sexo masculino, bem como a ascensão ao topo da carreira. Mesmo quando não são observadas diferenças nas características do trabalho e dos trabalhadores, a inexplicável diferença salarial permanece (ERIKSSON; SANDBERG, 2012), apesar de haver avanços, as mulheres ainda estão longe de alcançar a igualdade de gênero (OIT, 2011).

Os estereótipos referentes às mulheres desvalorizam-nas como trabalhadoras, pois muitas profissões ainda são vistas como masculinas e isto influencia já no processo de admissão nas organizações (VAN DER BOON, 2003). Também em alguns sub-setores de atividade, como a indústria, a presença feminina ainda não é muito bem aceita (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006).

No campo do comércio internacional, evidências em vários países mostram que o crescimento das exportações criou empregos formais para as mulheres em grande número, sua renda, qualidade de vida e status melhorou, todavia, as desigualdades continuam as mesmas (SWAMY, 2004). Já na gestão e operacionalização do comércio internacional a inserção feminina está se ampliando, porém, a grande maioria dos altos cargos internacionais ainda é assumida pelos homens (LINEHAN; SCULLION; WALSH, 2001, SBA, 2011). Essa circunstância não só dificulta o sucesso dos negócios de empresas multinacionais no exterior devido à falta de diversidade e novas visões, mas também limita as oportunidades de sucesso das mulheres (VAN DER BOON, 2003). Na medida em que as mulheres não são designadas para cargos no exterior, elas terão menos oportunidades para adquirir algumas habilidades e capacidades globais necessárias para competir pelos principais empregos gerenciais na economia globalizada de hoje (DOMÍNGUEZ; RIVO-LÓPEZ; VILLANUEVA-VILLAR, 2019).

No aspecto específico de negociar internacionalmente, existem muitos fatores a serem considerados, como: idiomas, diferenças culturais, sistemas jurídicos, regimes fiscais, leis trabalhistas e diferentes práticas de negócios (HURN, 2007). Dentre as barreiras

para as mulheres atuarem no comércio internacional o aspecto cultural se sobressai. Como exemplo, as mulheres não participam de negociações comerciais nem de negociações internacionais em países como a Arábia Saudita (MAUDE, 2014). Embora haja evidências de que as mulheres ocidentais se adaptam com sucesso à vida e ao trabalho nos Emirados Árabes Unidos, apesar das diferenças culturais significativas com o seu país de origem (HARRISON; MICHAILOVA, 2012), porém no caso de negociações dificilmente se tem tempo para amadurecer a relação se, de antemão já existir a dificuldade de aceitação do outro sexo.

O preconceito, a desigualdade de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades entre os sexos é uma característica nas relações de trabalho no Brasil, mesmo com o aumento da participação do sexo feminino no ambiente econômico e na política da vida social (CASTILHO; GUEDES, 2002). Além disso, mesmo que as mulheres tenham o nível de escolaridade maior do que os homens, quanto maior for o nível hierárquico nas empresas, menor será o número de mulheres encontradas (LIMA; LIMA; TANURE, 2009; SBA, 2011). Em todas as fases das suas carreiras, as mulheres parecem menos eficazes em termos de acesso a posições de poder e *status* do que os homens (STUHLMACHER; WALTERS, 1999). Assim, o espaço da alta gestão continua sendo predominantemente masculino (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006). Por vezes o sucesso das mulheres é atribuído à sorte e a fatores externos ao passo que o dos homens é devido à habilidade e à capacidade, conseqüentemente, com maior valor no mercado de trabalho. Os empregadores esperam retorno de produtividade mais baixo das mulheres

do que dos homens mesmo igualmente qualificados (VAN DER BOON, 2003; DOMÍNGUEZ; RIVO-LÓPEZ; VILLANUEVA-VILLAR, 2019).

Algumas barreiras enfrentadas pelas mulheres estão relacionadas a processos preconceituosos e discriminatórios contra a sua eficiência na liderança, à carga de trabalho profissional e trabalho doméstico, e aos dilemas pessoais como maternidade e desordem familiar (LIMA; LIMA; TANURE, 2009). Os homens são mais favorecidos, pois geralmente estão dispostos a deixar a família em outra cidade, realizar frequentes viagens, encarar constantes mudanças de moradia entre outras demandas da vida de um executivo. Por outro lado, as mulheres, executivas mães, são prejudicadas, pois surge o sentimento de culpa em relação aos filhos e a família (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006).

Ezzedeen, Budworth e Baker (2015) alegam que quando as mulheres cogitam carreiras ambiciosas, reconhecem os efeitos adversos do trabalho executivo no equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, e são retratadas pela falta de tempo suficiente com a família, constituindo famílias desestruturadas. As atividades domésticas são culturalmente vistas como trabalho das mulheres, assim como os deveres de cuidado, dedicação e reprodução, compondo estereótipos femininos (QUIRINO, 2012).

De fato, o estresse de uma carreira faz com que as mulheres sofram mais do que os homens, pois se duplicam as pressões do trabalho. Elas se dedicam ao trabalho tanto quanto os homens, e ao chegar em casa, ainda se dedicam intensamente ao trabalho doméstico (PROBST, 2003), e a necessidade e as possibilidades que a mulher tem para trabalhar fora de casa dependem prin-

cipalmente do posto que ela ocupe no âmbito familiar (BRUSCHINI, 1994). Assim, o *status* familiar, ser casado, ter filhos, tem influência no desenvolvimento e no sucesso tanto para a carreira profissional dos homens quanto das mulheres. No entanto, esses fatores são considerados positivos para a carreira do homem, pois família e trabalho são complementares, por outro lado, representa um impacto negativo para a mulher, pois pode gerar conflito na relação entre trabalho e família (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006), pois a obrigação em atender as responsabilidades domésticas impacta significativamente o trabalho e a empregabilidade da mulher (TLAISS, 2014). Outro fator definidor na carreira feminina é a maternidade, pois os anos mais apropriados biologicamente para a maternidade são também, os considerados anos de ascensão da carreira profissional (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006), podendo restringir o acesso das mulheres a determinados empregos em função de seu papel reprodutivo e pela responsabilidade familiar.

A realidade para as mulheres na gestão internacional no nível executivo, é que elas são tratadas de forma diferente, pelo fato de serem mulheres (CAHOON; ROWNEY, 1991), decorrentes, especialmente de dois preconceitos sobre a ascensão feminina nas organizações. O primeiro aponta que a mulher atingiu o topo através do uso da sexualidade, e o segundo que a mulher se comporta como homem, levando-a a pensar, agir e trabalhar como homem para ser respeitada (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006). À medida que aumenta a presença da mulher no mercado de trabalho, a sua exposição ao risco cresce (FREITAS, 2001). Alguns exemplos de assédio de

gênero incluem piadas contra mulheres, comentários de que as mulheres não pertencem à área, expressões sexuais indesejadas e ofensivas, subornos ou ameaças referentes ao emprego da vítima, oferecendo uma promoção em troca de favores sexuais (LESKINEN; CORTINA; KABAT, 2011). No caso da *trader* somam-se às situações nacionais, as de âmbito internacional em que enfrentam culturas com diferentes perspectivas sobre as mulheres, além disso, o estereótipo da sexualidade da mulher brasileira pode afetar o ambiente de negócios na percepção da outra parte (CARRICO, 2014).

A CARREIRA DE TRADER NO COMÉRCIO INTERNACIONAL

O *trader* para atuar no comércio internacional deve conhecer seu estilo e tentar conhecer o estilo da outra parte com quem está negociando e se comunicando, além de saber apresentar suas ideias para causar impacto junto ao outro, para assim conseguir êxito no processo de negociação (GODINHO; MACIOSKI, 2005). Assim, o intercâmbio cultural resultante das relações internacionais exige dos *traders* conhecimento, adaptação e respeito aos costumes e hábitos de povos diferentes, pois os desentendimentos em negociações entre culturas diferentes são atribuídos, principalmente, às diferenças culturais (BRETT, 2000).

O estilo de negociação utilizado de forma eficaz no mercado interno pode ser inadequado e ineficaz ao lidar com pessoas de outra cultura, no mercado externo. Seu uso pode muitas vezes resultar em mais prejuízos do que ganhos (GULBRO; HERBIG, 1999). Godinho e Macioski (2005) complementam que a falta de entendimento entre os *traders*, a diversidade cultural, os conflitos dos métodos de negociações,

de personalidades ou de diferentes estilos são os maiores riscos enfrentados nas negociações internacionais.

Não é comum ver mulheres à frente de processos de negociação internacional (LINEHAN; SCULLION, 2001; WOO; WILSON; LIU, 2001), embora não demonstrem menos habilidade do que os homens (GODINHO; MACIOSKI, 2005), nem menor conhecimento sobre leis e regulamentos (SALACUSE, 2010). De fato, é muito mais difícil para mulheres serem selecionadas para uma atribuição internacional do que para seus colegas do sexo masculino. Um estereótipo amplamente difundido sobre as mulheres é que são menos eficazes na negociação em relação aos homens (STUHLMACHER; WALTERS, 1999), isto não se confirma em termos de habilidades técnicas, nem em habilidades associadas ao conhecimento interpessoal das *traders* (GODINHO; MACIOSKI, 2005).

Além disso, o aspecto de comunicação também não se difere entre homens e mulheres. Não há evidência de que os aspectos verbais e não verbais de comunicação que são componentes vitais do processo de negociação (WOO; WILSON; LIU, 2001) sejam mais eficazes quando realizados por homens do que por mulheres. Mesmo que nas negociações interculturais, a comunicação não verbal às vezes é mais importante do que a língua falada (GHAURI, 1986) podendo-se tornar fonte de mal-entendidos (BOGORYA, 1985). O Quadro I traz uma síntese da fundamentação teórica abordada em duas dimensões, mulher e *trader*. As dimensões desdobradas em cinco fatores: os desafios da mulher executiva, a relação entre trabalho e família, as dificuldades, as barreiras e os preconceitos enfrentados como o assédio no ambiente de trabalho,

além de aspectos técnicos como características das habilidades e negociação internacional. Cada fator foi subdividido em seus componentes seguidos pelos principais autores que trataram do assunto.

MÉTODO

No presente estudo utilizou-se uma metodologia de pesquisa com duas abordagens qualitativa e quantitativa operacionalizadas em duas etapas distintas, mas complementares. Na primeira etapa realizou-se um

estudo exploratório qualitativo com profissionais *experts* do gênero feminino (3) que atuam como *traders* em negociações internacionais. A pesquisa foi exploratória já que o objetivo foi desenvolver e esclarecer conceitos e ideias, possibilitando uma visão geral do fato estabelecido das dificuldades femininas no mercado externo (GIL, 2010). Nesta etapa da pesquisa, o objetivo foi identificar o perfil, as características, desafios e barreiras percebidas na carreira das mulheres *traders*. Com isso, as caracte-

QUADRO 1 – Síntese da fundamentação teórica

DIM.	FATOR	COMPONENTES	AUTOR(ES)
Mulher	Executiva	Participação da mulher no mercado de trabalho	Bruschini et al., (2011); Quirino (2012); IBGE (2014); OIT (2015); Lee et al. (2016)
		Igualdade de gêneros	OIT (2011); Freitas e Reis (2015)
		Discriminação/preconceito	Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006); Lima, Lima e Tanure (2009); OIT (2011); Freitas e Reis (2015)
		Maior nível de escolaridade	Lima, Lima e Tanure (2009); IBGE (2014)
		Disparidades salariais	OIT (2011); Weichselbaumer e Winter-Ebmer (2005, apud Eriksson e Sandberg 2012); Gonçalves e Gentil (2015)
		Reconhecimento	Freitas e Reis (2015)
		Cargos de Gestão Internacional	Linehan, Scullion e Walsh (2001); Van Der Boon (2003)
		Desigualdade hierárquica	Stuhlmacher e Walters (1999); Castilho e Guedes (2002); Instituto ETHOS (2010)
		<i>Glass Ceiling</i>	Cai e Kleiner (1999); Wirth (2001); Van Der Boon (2003); Ezzedeen, Budworth e Backer (2015)
	Família	Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal	Bruschini (1994); Probst (2003); Ezzedeen, Budworth e Backer (2015)
		Atividades domésticas	Probst (2003); Quirino (2012)
		Influência do <i>status</i> familiar na carreira	Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006); Tlaiss (2014)
		Influência da maternidade	Cahoon e Roney (1991); Bruschini (1994); Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006)
	Assédio	Definição	Claybourn (2011)
		Assédio nas organizações	Freitas (2001); Heloani (2004); MTE (2009); Carrico (2014)
		Assédio de gênero	Leskinen, Cortina e Kabat (2011); Carrico (2014)
Impacto para as mulheres		Freitas (2001); Leskinen, Cortina e Kabat (2011)	
Trader	Características	Negociador internacional	Ghuri (1986); Maude (2014)
		Habilidades e competências	Bogorya (1985); Reynolds, Simintiras e Vlachou (2003); Godinho e Macioski (2005); Hurn (2007); Salacuse (2010)
		Diferenças culturais	Bogorya (1985); Gulbro e Herbig (1999); Brett (2000); Hurn (2007)
		Comunicação	Ghuri (1986); Woo, Wilson e Liu (2001)
		Estilo de negociação	Godinho e Macioski (2005)
	Negociação Internacional	Definição	Ghuri (1986); Salacuse (2010); Maude (2014)
		Riscos	Ghuri (1986); Gulbro e Herbig (1999); Godinho e Macioski (2005); Hurn (2007); Salacuse (2010)
		Diferenças culturais	Brett (2000); Woo, Wilson e Liu (2001); Godinho e Macioski (2005); Salacuse (2010)
		Mulheres em negociação internacional	Stuhlmacher e Walters (1999); Linehan e Scullion (2001); Kray, Thompson e Galinsky (2001); Woo, Wilson e Liu (2001)

Fonte: Elaborado pelos autores.

rísticas identificadas serviram de base para a construção do instrumento de pesquisa utilizado na segunda etapa.

Para a coleta de dados da primeira etapa optou-se por entrevistas em profundidade apoiadas por um roteiro semiestruturado com as seguintes abordagens: desigualdade no trabalho e hierárquicos; busca por reconhecimento; discriminação e preconceito; disparidades salariais; assédio; diferenças culturais; mulheres e negociação internacional; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; influência do papel reprodutivo/maternidade; negociação internacional.

As entrevistas foram gravadas e realizadas pessoalmente (duas) e por *chat online* (uma) com três profissionais *traders* do sexo feminino, nos meses de dezembro de 2015 e fevereiro de 2016, com duração média de quarenta e cinco minutos e

posteriormente transcritas. A amostragem foi definida por conveniência formada por uma população de fácil acesso ao pesquisador (MALHOTRA et al., 2005).

Para a segunda etapa da pesquisa optou-se por um estudo descritivo com abordagem quantitativa para descrever as características de grupos relevantes (MALHOTRA et al., 2005; GIL, 2010), escolheu-se estudantes do gênero feminino que cursam graduação em Comércio Internacional. Nesta etapa utilizou-se um questionário estruturado com base no Quadro 2, que foi disponibilizado *online* no período de 25 de março a 17 de abril, as perguntas utilizavam a escala *Likert* de cinco pontos, e obteve-se 137 respondentes, as questões 1 a 4 tratavam do perfil das entrevistadas.

As estudantes foram selecionadas por conveniência, ou seja, as que aceitaram par-

QUADRO 2 – Embasamento teórico para formação do questionário estruturado

FATOR	QUESTÃO	AUTORES
Participação mercado	5	Bruschini et al. (2011); Quirino (2012); IBGE (2014); OIT (2015)
Discriminação e preconceito	6	Cahoon e Rowney (1991); Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006); Lima, Lima e Tanure (2009); OIT (2011); Freitas e Reis (2015)
Assédio Moral	7	Heloani (2004); MTE (2009)
Assédio Sexual	8	Heloani (2004); MTE (2009)
Disparidades salariais	9	OIT (2011); Weichselbaumer e Winter-Ebmer (2005, apud Eriksson e Sandberg 2012); Gonçalves e Gentil (2015)
Desigualdade no trabalho e hierarquia	10	Stuhlmacher e Walters (1999); Castilho e Guedes (2002); Instituto ETHOS (2010); Poushter; Fetterolf; Tamir (2018)
Atividades domésticas e trabalho feminino	11	Probst (2003); Quirino (2012); Grönlund (2017); Grönlund; Öun (2018)
Influência do papel da maternidade	12	Bruschini (1994); Cahoon e Rowney (1991); Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006)
Influência do <i>status</i> familiar na carreira	13	Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2006); Tlais (2014); Grönlund (2017)
Cargos de Gestão Internacional	14	Stuhlmacher e Walters (1999); Linehan, Scullion e Walsh (2001); Linehan e Scullion (2001); Kray, Thompson e Galinsky (2001); Woo, Wilson e Liu (2001); Van Der Boon (2003); SBA (2011)
Diferenças culturais	15	Bogorya (1985); Gulbro e Herbig (1999); Brett (2000); Woo, Wilson e Liu (2001); Godinho e Macioski (2005); Hurn (2007); Maude (2014)
<i>Trader</i> – Habilidades e competências	16	Stuhlmacher e Walters (1999); Reynolds, Simintiras e Vlachou (2003); Godinho e Macioski (2005); Hurn (2007); Salacuse (2010)
Riscos – negociações internacionais	17	Gulbro e Herbig (1999); Godinho e Macioski (2005); Hurn (2007); Salacuse (2010)

Fonte: Elaborado pelos autores.

participar. O universo de pesquisa foi de 210 estudantes matriculadas no curso de bacharelado em Comércio Internacional de uma universidade do Rio Grande do Sul, resultando numa amostra necessária de 137 estudantes.

Anterior à aplicação da pesquisa, foi realizado um pré-teste, com o objetivo de corrigir eventuais falhas no questionário. O pré-teste foi aplicado a um total de cinco estudantes, desse modo foi possível corrigir os seguintes erros existentes: a pergunta de número 17 foi alterada a fim de facilitar a compreensão da questão e duas questões foram excluídas por apresentarem similaridade com outras questões. O questionário ficou disponível no período de 25 de março a 17 de abril e obteve-se 137 questionários válidos.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA ETAPA EXPLORATÓRIA

As entrevistas com as três *traders* do sexo feminino iniciaram com questões de identificação como idade, estado civil, filhos e tempo de atuação na área de comércio internacional e na carreira de *trader* (Quadro 3). Note-se que o tempo de atuação na área denota a experiência das entrevistadas conferindo robustez as respostas.

Na sequência, foram feitos os questionamentos para compreender a percepção dessas profissionais quanto às dimensões: influência do gênero e possibilidades de

crescimento; disparidades salariais; preconceito e assédio; vida pessoal e carreira internacional; negociação internacional e diferenças culturais; características do negociador internacional (Quadro 4).

No primeiro questionamento tratou-se de como o gênero interfere na carreira de mulheres que atuam no comércio internacional e como são notadas as possibilidades de crescimento dessas mulheres na área. As profissionais destacaram que o gênero influencia na carreira de *trader* da mesma forma que em outra carreira. Ressaltaram ainda que existem inúmeras possibilidades de crescimento na área corroborando com diversos autores (BRUSCHINI et al., 2011; QUIRINO, 2012; IBGE, 2014; OIT, 2015), além disso, consideram a presença de mulheres em negociações internacionais ainda tímida, mas em crescimento (SBA, 2011). As entrevistadas acrescentaram que está havendo uma valorização da mulher no mercado de trabalho (FREITAS; REIS, 2015) e na área de comércio internacional, mas ainda são menos reconhecidas profissionalmente e quanto menos participarem do mercado mundial menos oportunidade elas terão (DOMÍNGUEZ; RIVO-LÓPEZ; VILLANUEVA-VILLAR, 2019).

No item sobre as disparidades salariais entre os gêneros na área de comércio internacional, as entrevistadas (E1) e (E2) concordaram que a remuneração é inferior à dos homens na linha da OIT (2011) e Gonçalves e Gentil (2015). Note-se que a entrevistada (E3), destacou não ter se de-

QUADRO 3 – Perfil das entrevistadas da primeira etapa

Participantes	Idade	Estado civil	Filhos	Idiomas falados	Tempo na área	Tempo <i>trader</i>
Entrevistada 1	52	Divorciada	Sim	Inglês e espanhol	33 anos	13 anos
Entrevistada 2	42	Solteira	Não	Inglês, espanhol e italiano	20 anos	15 anos
Entrevistada 3	41	Casada	Não	Inglês e espanhol	18 anos	10 anos

Fonte: Elaborado pelos autores.

QUADRO 4 – Principais enfoques das entrevistas em profundidade

Influência do gênero e possibilidades de crescimento na carreira	
01	Certamente interfere consideravelmente ainda [...] muitas variáveis envolvem a questão da mulher no comércio internacional e em países com culturas mais fechadas, o gênero interfere mais ainda.
02	Tudo depende do segmento de atuação, atualmente as mulheres têm mais espaço, mas existem segmentos que a mulher não consegue entrar [...] quanto mais técnico o produto, menos a mulher é procurada para realizar um trabalho, porque acham que as mulheres não têm capacidades técnicas.
03	Se a mulher estiver preparada, tiver visão de negócio e estiver disposta a focar na carreira, existem muitas possibilidades para as mulheres.
Disparidades salariais	
01	Em regra geral, a mulher ganha menos que o homem em categorias diversas, o homem é favorecido na questão salarial e, também, da mesma forma na nossa área.
02	Com raras exceções sim, uma gerente financeira mulher e um homem não recebem a mesma remuneração, mesmo que tenham as mesmas responsabilidades, também acontece com gerente de vendas, um gerente de comércio exterior. Porque que nós aceitamos, nós aceitamos.
03	Não, nas empresas onde trabalhei. Remuneração sempre foi feita com base nas competências, e não no gênero.
Preconceito e assédio	
01	Eu acredito que há discriminação e preconceito. Atrapalham e fazem com que a mulher demore mais a galgar um posto mais qualificado no mercado, não que seja uma variável que impeça, só que demora mais, a mulher precisa vencer muitas barreiras.
02	Uma mulher raramente é classificada pela sua competência, é mais importante que ela seja “gostosa” do que ela ser competente [...] se ela não é considerada bonita, ela automaticamente perde competência. Então, não basta ser competente, tem que ser “gostosa”.
03	Preconceito e discriminação podem dificultar o crescimento das mulheres em cargos executivos, mas não impedir.
Vida pessoal e carreira internacional	
01	Com certeza vai interferir o fato de ser mãe, dona da casa, ter que lidar com secretárias que quando faltam gera problema com filho pequeno, mas enfim, tudo passa, são os vários papéis da mulher
02	Influencia muito, eu tive muita dificuldade nos relacionamentos porque eu sempre viajo, eu viajo com homens, com meu chefe, e os homens são muito inseguros em relação a isso. Filhos, uma <i>trader</i> quando se programa pra ter filho, é uma coisa que te faz ficar longe do trabalho sem viajar um ano, então tu acaba postergando essa questão de ser mãe, e às vezes quando quer não dá mais.
03	A vida é feita de escolhas. Se você quer ter filhos e focar nisso, dificilmente se sentirá confortável tendo um trabalho que demande muitas viagens longas.
Negociação internacional e diferenças culturais	
01	Sem sombra de dúvidas, com a cultura árabe, em Dubai que é bem ocidentalizado, o mercado aceita a mulher, mas não gosta, não se sentem confortáveis e alguns até se sentem desvalorizados por estarem negociando com mulheres, alguns países árabes, as mulheres nem sentam em rodadas de negócio
02	Existem clientes que não querem falar com mulheres, então tu tem que ter a sensibilidade para sair fora da negociação, para não perder o negócio.
03	Uma vez um distribuidor da Arábia Saudita se recusou a me cumprimentar pelo fato de eu ser mulher. Totalmente compreensível já que naquele país as mulheres não podem sair na rua sozinha, não podem dirigir, não podem trabalhar [...].

Fonte: Elaborado pelos autores.

parado com disparidades salariais entre os gêneros ao longo de sua carreira profissional, embora não se possa generalizar, isto mostra sinais iniciais de igualdade.

No item a respeito das barreiras de discriminação e assédio contra mulheres no âmbito profissional, as entrevistadas concordaram que o preconceito e a discrimi-

nação contra o gênero podem dificultar a ascensão de mulheres no mercado de trabalho confirmando o encontrado na literatura publicada (CAHOON; ROWNEY, 1991; TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006; LIMA; LIMA; TANURE, 2009; OIT, 2011; FREITAS; REIS, 2015). A E3 ressalta, também, que depende da postura

da mulher. “Acredito que a postura da mulher interfere muito nessa questão. Sempre conduzi meu trabalho de maneira séria e profissional e nunca tive problemas”. As profissionais destacaram que as mulheres sempre são obrigadas a provar como conseguiram atingir algo, como ascenderam no cargo ou como alcançaram sucesso em uma negociação por exemplo. A E2 ainda destaca que existe uma visão estereotipada da mulher no ambiente profissional, fato que é intensificado pela visão, por vezes, estereotipada da sexualidade da mulher brasileira (CARRICO, 2014), E1 acrescenta que quando a mulher consegue um resultado positivo e favorável surge uma desconfiança de como isso foi realizado (FREITAS; REIS, 2015).

No item que tratou das influências das responsabilidades familiares na carreira de uma *trader*, todas as entrevistadas afirmaram que a escolha pela carreira teve impacto na vida pessoal (PROBST, 2003; QUIRINO, 2012; GRÖNLUND, 2017; GRÖNLUND; ÖUN, 2018), além de enfatizarem ser uma questão de escolha na vida das mulheres, envolvendo longas distâncias, mas E3 refere-se ao tempo fora como o grande fator complicador da vida familiar.

No item sobre atuação em negociações internacionais, as três participantes trabalharam em muitos países com diversos contrastes culturais, e participaram em negociações com inúmeras culturas distintas. Em algumas culturas enfrentaram barreiras pelo fato de serem mulheres (SALACUSE, 2010; MAUDE, 2014). Quando abordadas sobre os maiores desafios em negociações internacionais, as entrevistadas destacaram a necessidade de vencer o medo e de conquistar o cliente em uma negociação internacional.

No item sobre as habilidades e com-

petências as *traders* enfatizaram a ética profissional e a transparência. Além disso, apontaram como importante entender a questão cultural de cada país, a forma de negociação, as vestimentas, a dinâmica corporal, os cumprimentos, e recomendaram a preparação com o máximo de informações possíveis, além de estudar o cliente, estudar o país e ter conhecimento do mercado de atuação. Ainda destacaram que o profissional deve ter conhecimento do seu produto e de sua empresa, com relação às características técnicas. A E1 destacou que o *trader* deve saber ouvir. Ao mesmo tempo a E2 acredita que o *trader* deve se preparar para uma conversa que não seja só técnica com relação ao produto, mas que existe a necessidade de ter conhecimento técnico de comércio internacional, como logística, modais de transporte, *incoterms*, formas de pagamento, conhecimento de contratos, formação de preço e fluência em inglês (REYNOLDS; SIMINTIRAS; VLACHOU, 2003; SALACUSE, 2010). E3 acrescentou que o bom negociador internacional deve ter paciência e resiliência para conduzir as negociações de forma inteligente (GODINHO; MACIOSKI, 2005; HURN, 2007).

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA ETAPA DESCRITIVA

O Quadro 5 apresenta o perfil das participantes. A média de idade das estudantes foi de 22,5 anos, idade mínima 17 anos e idade máxima 40 anos.

As questões de número 5 a 15 eram afirmações e as estudantes informaram seu grau de concordância com a afirmação de acordo com a escala Likert (discordo totalmente, discordo parcialmente, indiferente não concordo nem discordo, concordo parcialmente ou concordo totalmente).

QUADRO 5 – Perfil das entrevistadas da segunda etapa

IDADE	Média de idade	22,5 anos
ESTADO CIVIL	Solteiras	119 estudantes
	Casadas	17 estudantes
	Divorciadas	1 estudante
	Outros	0 estudante
TEMPO DE TRABALHO NA ÁREA	Menos de 1 ano	21 estudantes
	De 1 a 2 anos	20 estudantes
	Mais de 2 anos	30 estudantes
	Não trabalha na área	66 estudantes

Fonte: Elaborado pelos autores.

O Quadro 6 mostra um resumo geral do grau de concordância das estudantes por temas questionados, classificados pela média (X), da maior para a menor. O desvio padrão (DPA) mostra a dispersão das respostas fornecidas pelas estudantes.

Na sequência, discute-se a análise (Quadro 6) considerando as dimensões pesquisadas: mulher no mercado de trabalho; preconceito e assédio; posições hierárquicas e disparidade salarial; vida pessoal e trabalho; negociador internacional; negociação internacional e diferenças culturais.

Mulher no mercado de trabalho

As estudantes foram questionadas (Questão 5) sobre a participação da mulher no mercado de trabalho. Os dados mostram que 59,9% das estudantes concordam totalmente e 34,3% concordam parcialmente (total 94,2%) que a participação da mulher no mercado de trabalho tem aumentado significativamente. Da mesma forma, 93,0% (71 estudantes) que já trabalham na área de comércio internacional concordaram com a afirmação, indo ao encontro da literatura (BRUSCHINI et

QUADRO 6 – Quadro geral das respostas das estudantes

QUESTÃO	TEMAS GERAIS	DT	DP	I	CP	CT	X	DPA
Q15	Importância de diferenças culturais em negociação internacional	1,5%	0,0%	0,7%	11,7%	86,1%	4,81	0,588
Q9	Disparidades salariais entre os gêneros.	0,7%	2,2%	4,4%	16,8%	75,9%	4,65	0,734
Q10	Posições hierárquicas ocupadas por homens	1,5%	0,7%	5,8%	21,2%	70,8%	4,59	0,763
Q14	Dificuldades para mulheres atuarem como <i>traders</i>	0,7%	3,6%	4,4%	20,4%	70,8%	4,57	0,803
Q11	Atividades domésticas como trabalho feminino	0,7%	1,5%	8,0%	21,2%	68,6%	4,55	0,766
Q5	Aumento da participação da mulher no mercado de trabalho	0,7%	1,5%	3,6%	34,3%	59,9%	4,51	0,708
Q6	Preconceito e discriminação contra mulheres no trabalho	1,5%	5,8%	4,4%	39,4%	48,9%	4,28	0,907
Q12	Influência das responsabilidades familiares no desempenho do trabalho feminino	5,1%	5,8%	9,5%	27,7%	51,8%	4,15	1,137
Q7	Assédio moral contra mulheres no trabalho	2,9%	8,0%	10,2%	35,8%	43,1%	4,08	1,058
Q8	Assédio sexual contra mulheres no trabalho	10,2%	8,8%	10,2%	32,8%	38,0%	3,8	1,312
Q13	Mulheres devem abrir mão de filhos e casamento para atuar como <i>trader</i>	13,1%	9,5%	7,3%	27,7%	42,3%	3,77	1,421

Fonte: Elaborado pelos autores.

al., 2011; QUIRINO, 2012; IBGE, 2014; OIT, 2015; LEE et al., 2016) de que as oportunidades para as mulheres estão se ampliando. Nesta mesma linha as *traders* (entrevistadas na parte exploratória do estudo) destacaram que existem “infinitas” possibilidades de crescimento para as mulheres na área de comércio internacional, porém afirmaram que o preconceito e a discriminação contra o gênero dificultam a evolução das mulheres no mercado de trabalho e ampliação da atuação internacional. De fato, embora as mulheres já tenham conquistado avanços consideráveis, ainda percebem-se formas de discriminação no tratamento e na sua aceitação no ambiente de negócio (FREITAS; REIS, 2015), gozando de menos flexibilidade por parte das chefias (GRÖNLUND; ÖUN, 2018), dificultando o crescimento das mulheres em cargos executivos e excluindo-as das decisões organizacionais (LIMA; LIMA; TANURE, 2009).

Preconceito e assédio

Na questão 6, 88,3% (137) concordaram que existe preconceito (HELOANI, 2004; CARRICO, 2014) e discriminação (MTE, 2009) contra o gênero no âmbito profissional, fato que pode dificultar a ascensão de mulheres. Contudo, 8,5% (12) das estudantes que já trabalham na área de comércio internacional demonstraram não concordar com a questão da existência de preconceito e discriminação no tratamento dispensado às mulheres no ambiente de trabalho, mostrando sinais de evolução e melhora no tratamento e nas relações de gênero (POUSHTER; FETTEROLF; TAMIR, 2018).

Com relação às formas de assédio, questões 7 e 8, 78,9% das participantes concordam totalmente ou parcialmente que as mulheres sofrem com assédio mo-

ral no trabalho e 70,8% concordam que existe assédio sexual contra mulheres. Isto mostra que a percepção da forte presença do assédio é ainda uma realidade (FREITAS, 2001; LESKINEN; CORTINA; KABAT, 2011; CARRICO, 2014).

Posições hierárquicas e disparidades salariais

Ao serem questionadas sobre as posições hierárquicas nas empresas 92,0% das estudantes concordam totalmente ou parcialmente que na maioria dos casos, as mais altas posições hierárquicas nas empresas são ocupadas por homens, o que pode ser visto na questão 10. Assim como umas das maiores médias, a questão 9 que 92,7% das participantes acreditam que ainda existem fortes disparidades salariais entre homens e mulheres, concordando com os estudos de Eriksson e Sandberg (2012).

Da mesma forma, na questão 14, 91,2% das estudantes concordam totalmente ou parcialmente com a afirmação de que as mulheres enfrentam maiores dificuldades para atuar como *trader* do que os homens. Isto se deve a visão estereotipada que leva a uma vantagem masculina e uma desvantagem feminina na mesa de negociação (Kray; Thompson; Galinsky, 2001). Para as *traders*, a influência do gênero depende ainda do segmento que as mulheres irão atuar, pois como afirma Van Der Boon (2003), muitas profissões ainda são vistas como masculinas. Em alguns subsetores de atividade a presença feminina não é muito aceita (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2006).

Vida pessoal e carreira internacional

As questões 11 e 12 destacavam que as atividades domésticas, os deveres de cuidado e dedicação com a família e responsabi-

lidades familiares são culturalmente vistos como trabalho das mulheres (BRUSCHINI, 1994). Nesse sentido, 89,8% das estudantes concordam parcialmente ou totalmente que as atividades domésticas ainda são culturalmente vistas como trabalho das mulheres e 79,5% das estudantes acreditam que as responsabilidades familiares têm influência no desempenho do trabalho feminino, e 10,9% discordam da afirmação. Entre as 71 estudantes que já trabalham na área, 19,7% demonstraram não concordar com a afirmação, mostrando certa mudança no comportamento tradicional.

A questão de menor média foi a questão 13, as participantes foram questionadas se a mulher deve abrir mão de casamento e filhos para atuar em uma carreira internacional (CAHOON; ROWNEY, 1991), assim conclui-se que as estudantes não consideram que a questão de filhos e casamento seja um empecilho para tornarem-se *traders*, vale destacar que 11,8% das

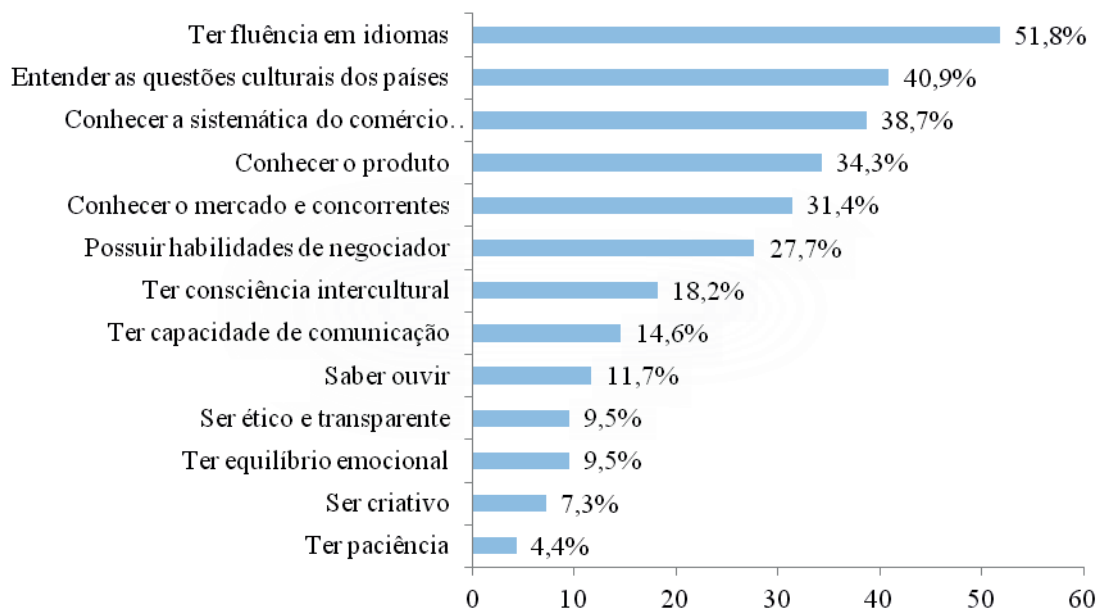
estudantes casadas não concordaram que as mulheres devam abrir mão de filhos e casamento para tornar-se *trader*.

Negociador internacional

Para ter sucesso em uma negociação internacional, o *trader* deve estar preparado e possuir algumas habilidades e competências essenciais. O Gráfico 1 apresenta as habilidades e competências do negociador internacional por ordem de importância de acordo com as escolhas das estudantes.

Ter fluência em idiomas (51,8%), entender as questões culturais dos países (40,9%) e conhecer a sistemática do comércio internacional (38,7%) vão ao encontro do apontado na literatura (GODINHO; MACIOSKI, 2005; HURN, 2007; SALACUSE, 2010) não apresentado novidade, até porque a formação destes profissionais remete a conceitos maduros em negociação. Vale destacar que as estudantes com mais experiência no comércio internacio-

GRÁFICO 1 – Habilidades e competências do negociador internacional



Fonte: Dados da pesquisa.

nal, que trabalham na área há mais de 2 anos também destacaram a importância de conhecer o produto, conhecer o mercado e os concorrentes.

Negociação internacional e diferenças culturais

O Gráfico 2 mostra os principais fatores que dificultam as negociações internacionais.

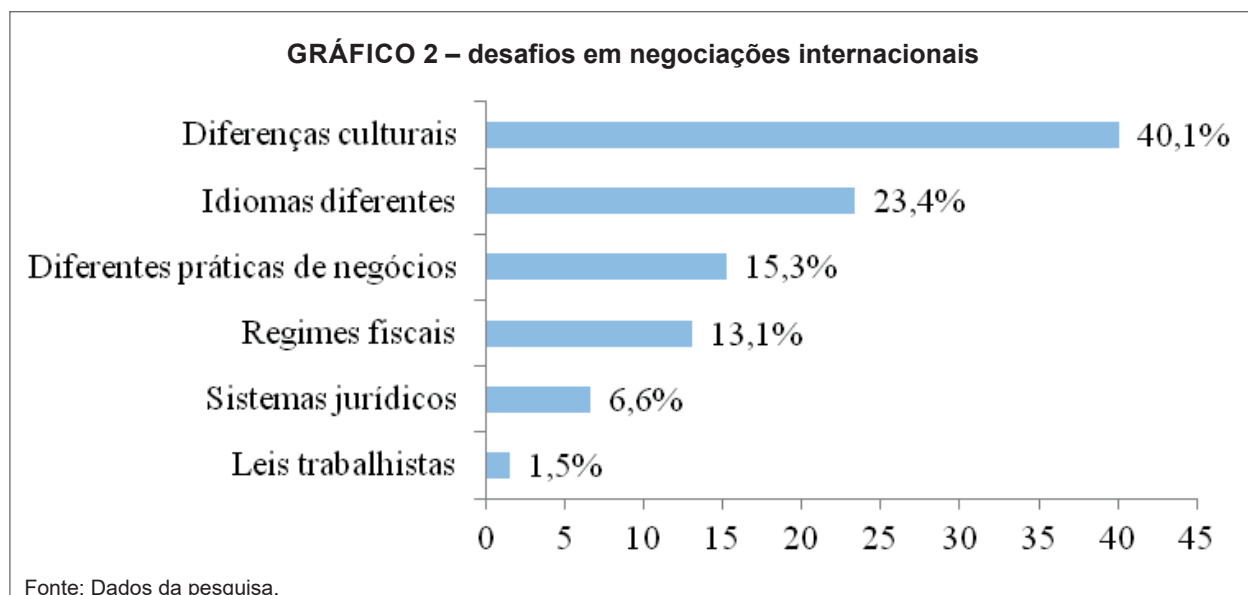
Nota-se que 40,1% das estudantes acreditam que o fator de maior influência em negociações internacionais são as diferenças culturais entre os países (HURN, 2007; MAUDE, 2014) e 23,4% das estudantes também acreditam que as diferenças de idiomas podem dificultar o processo de negociação internacional, ao passo que as leis trabalhistas se mostraram pouco importantes.

CONCLUSÕES

As profissionais *traders* mostraram uma visão de mundo e do dia a dia operacional consistente e madura alertando para alguns pontos específicos, tais como: que a remuneração das mulheres ainda é muito inferior em relação à dos homens; o gênero influencia na carreira de *trader*, principal-

mente em países com culturas mais fechadas sendo que em culturas mais próximas aparece a visão estereotipada da mulher brasileira *sexy* promovendo algum risco de assédio; existem segmentos de atuação que ainda são vistas como masculinos; as responsabilidades familiares influenciam na carreira, principalmente pelo trabalho de mandar longas viagens.

Por outro lado, as estudantes apontaram a “Importância de diferenças culturais em negociação internacional” e as “Disparidades salariais entre os gêneros” como fatores fundamentais. Percebendo as diferenças culturais como não apenas um problema técnico, mas também como um agravante para as mulheres em termos de relacionamento na negociação. Já as disparidades salariais remetem ao panorama mundial bem retratado na literatura e reproduzido no ambiente pesquisado, assim como as “Posições hierárquicas ocupadas por homens”. Interessante observar que as estudantes atribuíram a mais baixa média a “Mulheres devem abrir mão de filhos e casamento para atuar como *trader*”, percebendo muito menor importância ao item do que as



traders profissionais de longa data apontaram, justamente por não terem enfrentado a situação profissional e precisarem abrir mão, por vezes, da família. As estudantes atribuíram baixa média a “Assédio sexual contra mulheres no trabalho” denotando uma melhora na percepção de um ambiente organizacional mais diverso e igualitário. Os idiomas diferentes ainda são percebidos como dificuldades, em menor escala outras dificuldades também são tidas como restrições à prática de *trader* para as estudantes e profissionais, a saber: diferentes práticas de negócios, regimes fiscais, sistemas jurídicos e leis trabalhistas.

Embora os resultados tenham sido abrangentes, o presente estudo apresenta limitações. Em virtude da escassez de mulheres *traders*, a primeira etapa da pesquisa limitou-se a três participantes. Na segunda etapa da pesquisa, há que se considerar que as respondentes foram limitadas a estu-

dantes de um curso de graduação em Comércio Internacional de uma universidade comunitária (210 respondentes) na região sul do Brasil. Na captação das percepções das respondentes alguns elementos denotam limitação, tais como: não foi verificado se as estudantes têm ou não filhos, o que poderia enriquecer a análise dos resultados, além disso, apenas parte da amostra já trabalha na área.

Observando-se as limitações e visando a continuidade de estudos sobre o assunto abordado, sugerem-se como tema de pesquisa futura ampliar-se o estudo para outras regiões, a fim de realizar uma análise mais ampla a respeito de barreiras e preconceitos enfrentados pelas mulheres na área do comércio internacional. Outra possibilidade é comparar profissionais *traders* do sexo feminino de outros países para identificar as características do profissional de acordo com as diversas culturas.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. Análise de conteúdo. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BOGORYA, Y. Intercultural training for managers involved in international business. *Journal of Management Development*, v. 4, n. 2, p. 17-25, 1985.
- VAN DER BOON, M. Women in international management: an international perspective on women's ways of leadership. *Women in Management Review*, v. 18, n. 3, p. 132-146, 2003.
- BRETT, J. M. Culture and negotiation. *International journal of psychology*, v. 35, n. 2, p. 97-104, 2000.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; MERCADO, C. M.; RICOLDI, A. Trabalho, renda e políticas sociais: avanços e desafios. In: BARSTED, L. L.; PITANGUY, J. (Org.). *O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010*. Rio de Janeiro: Cepia; Brasília: ONU Mulheres, p. 142-178, 2011.
- BRUSCHINI, C. O trabalho da mulher brasileira nas décadas recentes. *Estudos feministas*, p. 179-199, 1994.
- BUKSTEIN, D.; GANDELMAN, N. Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay. *Research Policy*, v. 48, n. 6, p. 1550-1563, 2019.
- CAI, Y.; KLEINER, B. H. Sex discrimination in hiring the glass ceiling. *Equal Opportunities International*, v. 18, n. 2/3/4, p. 51-55, 1999.
- CAHOON, A.; ROWNEY, J. Executive management for women. *Equal Opportunities International*, v. 10, n. 3/4, p. 61-69, 1991.
- CARRICO, T. Sexual stereotyping in Brazil: no help needed. *Financial Times*. Disponível em <https://www.ft.com/content/24b8c046-c1f-3a28-a7da-ffc86265507>. Acesso em: 08 set. 2019.
- CASTILHO, M.; GUEDES, M. Comércio Y Género: o caso brasileiro. *Red Internacional de Género y Comercio/Capítulo Latinoamericano*. 2002. Disponível em: https://www.generoycomercio.org/areas/investigacion/234_Brasil.pdf. Acesso em: 19 set. 2015.
- CLAYBOURN, M. Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of Business Ethics*, v. 100, n. 2, p. 283-301, 2011.
- DOMÍNGUEZ, M. B.; RIVO-LÓPEZ, E.; VILLANUEVA-VILLAR, M. The glass ceiling: Myth or reality? An expatriation perspective. *Organizational Dynamics*, 2019.
- ERIKSSON, K. H.; SANDBERG, A. Gender differences in initiation of negotiation: Does the gender of the negotiation counterpart matter? *Negotiation Journal*, v. 28, n. 4, p. 407-428, 2012.
- ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. São Paulo. 2010. Disponível em: https://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf. Acesso em: 16 set. 2015.
- EZZEDEEN, S. R.; BUDWORTH, M.; BAKER, S. D. The glass ceiling and executive careers: Still an issue for pre-career women. *Journal of Career Development*, v. 42, n. 5, p. 355-369, 2015.
- FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. *Revista de administração de Empresas*, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.
- FREITAS, P.; REIS, S. S. Mercado de trabalho e questões de gênero: Avanços e perspectivas. 2015. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidpp/article/view/13165>. Acesso em: 12 set. 2015.
- GHAURI, P. N. Guidelines for international business negotiations. *International Marketing Review*, v. 3, n. 3, p. 72-82, 1986.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GODINHO, W. B.; MACIOSKI, J. M. K. Estilos de negociação: a maneira pessoal de realizar negócios internacionais. *Ciência & Opinião*, v. 2, n. 1/2, p. 143-165, jan./dez., 2005.
- GONCALVES, E. H.; GENTIL, A. B. Que grito é esse? Sonoridades de mulheres: uma discussão por reconhecimento. *Rev. Bioética*, Brasília, v. 23, n. 3, p. 542-551, dez. 2015.
- GRÖNLUND, A. On different tracks? gender, professional strategies, and early career wage gaps. *Nordic Journal of Working Life Studies*, v. 7, n. 2, 2017.
- GRÖNLUND, A.; ÖUN, I. In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community, work & family*, v. 21, n. 1, p. 87-105, 2018.
- GULBRO, R. D.; HERBIG, P. Cultural differences encountered by firms when negotiating internationally. *Industrial Management & Data Systems*, v. 99, n. 2, p. 47-53, 1999.
- HANASHIRO, D et al. Diversidade na liderança: há diferença em gênero? In: ENANPAD, 29. Anais... Brasília: ENANPAD, 2005.
- HARRISON, E. C.; MICHAILOVA, S. Working in the Middle East: Western female expatriates' experiences in the United Arab Emirates. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 23, n. 4, p. 625-644, 2012.
- HELOANI, R. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, v. 3, n. 1, p. 1-8, 2004.
- HURN, B. J. The influence of culture on international business negotiations. *Industrial and commercial training*, v. 39, n. 7, p. 354-360, 2007.

- IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de Gênero: Uma análise dos resultados do Censo Demográfico 2010. Rio de Janeiro. 2014.
- KRAY, L. J.; THOMPSON, L.; GALINSKY, A. Battle of the sexes: gender stereotype confirmation and reactance in negotiations. **Journal of personality and social psychology**, v. 80, n. 6, p. 942, 2001.
- LEE, B. X. et al. Transforming our world: implementing the 2030 agenda through sustainable development goal indicators. *Journal of public health policy*, v. 37, n. 1, p. 13-31, 2016.
- LESKINEN, E. A.; CORTINA, L. M.; KABAT, D. B. Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. **Law and human behavior**, v. 35, n. 1, p. 25-39, 2011.
- LIMA, G. S.; LIMA, M. S.; TANURE, B. Os desafios da carreira da mulher executiva no Brasil. **Anais do Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, 2009.
- LINEHAN, M.; SCULLION. Challenges for female international managers: evidence from Europe. *Journal of Managerial Psychology*, v. 16, n. 3, p. 215-228, 2001.
- LINEHAN, M.; SCULLION, H; WALSH, J. S. Barriers to women's participation in international management. *European Business Review*, v. 13, n. 1, p. 10-19, 2001.
- LUBIT, R. O impacto dos gestores narcisistas nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, n. 3, p. 66-77, 2002.
- MALHOTRA, N. K. et al. Introdução à pesquisa de marketing. São Paulo: Prentice Hall, 2005.
- MAUDE, B. *International Business Negotiation: Principles and Practice*. New York: Palgrave Macmillan. 2014.
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.
- OIT. Equality at work: The continuing challenge. Geneva, 2011. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf. Acesso em: 13 set. 2015.
- OIT. Women in business and management: gaining momentum. Geneva, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf. Acesso em: 13 set. 2015.
- PIRES, M. R. G. M.; FONSECA, R. M. G. S. Beatriz. Polity of care in the criticism towards gender stereotypes. *Revista brasileira de enfermagem*, v. 69, n. 6, p. 1223-1230, 2016.
- PROBST, E. R.; RAMOS, P.A. evolução da mulher no mercado de trabalho. Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação, p. 1-8, 2003.
- POUSHTER J.; FETTEROLF J.; TAMIR C. A CHANGING WORLD: GLOBAL VIEWS ON DIVERSITY, GENDER EQUALITY, FAMILY LIFE AND THE IMPORTANCE OF RELIGION. **PEW RESEARCH CENTER GLOBAL ATTITUDES & TRENDS**, 2018.
- QUIRINO, R. Trabalho da mulher no Brasil nos últimos 40 anos. *Revista Tecnologia e Sociedade*, v. 8, n. 15, p. 90-102, 2012.
- REYNOLDS, N.; SIMINTIRAS, A.; VLACHOU, E. International business negotiations. *International Marketing Review*, [s.l.], v. 20, n. 3, p. 236-261, june. 2003. Emerald. DOI: 10.1108/02651330310477585.
- SALACUSE, J. W. Teaching international business negotiation: Reflections on three decades of experience. *International Negotiation*, v. 15, n. 2, p. 187-228, 2010.
- SBA. Small Business Administration, Office of Advocacy Group (2003). **Developments in Women-owned Business, 1997-2007**. Washington, DC. 2011.
- SILVA, M. A. M. De colona a boia-fria. In: PRIORE, M. D. (Org.). **História das Mulheres no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Contexto, p. 554-577, 1997.
- SHEN, H. Inequality quantified: Mind the gender gap. **Nature News**, v. 495, n. 7439, p. 22, 2013.
- STUHLMACHER, A. F.; WALTERS, A. E. Gender differences in negotiation outcome: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, v. 52, n. 3, p. 653-677, 1999.
- SWAMY, G. International trade and women. *Economic and Political weekly*, p. 4885-4889, 2004.
- TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. O. A super executiva às voltas com carreira, relógio biológico, maternidade, amores e preconceitos. In: 30º ENCONTRO DA ANPAD, 2006, Salvador. Anais. Salvador: Anpad, 2006.
- TLAISS, H. A. Women's entrepreneurship, barriers and culture: insights from the United Arab Emirates. *The Journal of Entrepreneurship*, v. 23, n. 2, p. 289-320, 2014.
- VALENTOVA, J. V. et al. Under representation of women in the senior levels of Brazilian science. *PeerJ*, v. 5, p. 4000, 2017.
- WIRTH, L. Breaking through the glass ceiling: Women in management. *International Labour Organization (ILO)*, 2001.
- WOO, H. S.; WILSON, D.; LIU, J. Gender impact on Chinese negotiation: some key issues for Western negotiators. *Women in management review*, v. 16, n. 7, p. 349-356, 2001.