

Área temática para a qual o ARTIGO será submetido:
7 GPESS Gestão de pessoas

***SOFT SKILLS* DESENVOLVIDAS EM PROGRAMAS DE INTERCÂMBIO *WORK AND TRAVEL*: PERCEPÇÕES E REFLEXOS NA CARREIRA DOS PARTICIPANTES**

SOFT SKILLS DEVELOPED IN WORK AND TRAVEL EXCHANGE PROGRAMS: PERCEPTIONS AND REFLECTIONS ON PARTICIPANTS' CAREERS

RESUMO

A proposta deste artigo é responder ao seguinte problema de pesquisa: quais as *soft skills* desenvolvidas durante o programa *Summer Work and Travel* e como elas auxiliam na carreira profissional dos participantes? Para tanto, esta pesquisa teve como objetivo geral identificar as *soft skills* desenvolvidas pelos jovens brasileiros durante o programa *Summer Work and Travel* no período de 2018 a 2023 e os reflexos delas na carreira profissional dos participantes. Para atender ao objetivo geral foram elencados os seguintes objetivos específicos: verificar os motivos que levam os participantes a se inscreverem no programa, identificar as *soft skills* desenvolvidas durante o programa na percepção dos participantes e apresentar os benefícios do programa na carreira profissional na visão dos intercambistas pesquisados. Para o processo de pesquisa adotou-se a abordagem quantitativa com aporte qualitativo e quanto aos objetivos utilizou-se o método descritivo-exploratório. A pesquisa foi realizada com brasileiros que participaram do programa *Summer Work and Travel* entre os anos de 2018 a 2023, totalizando a população de 454 participantes alcançados e uma amostra de 154 respostas contabilizadas. Os resultados sugerem que os principais motivos que levaram os participantes a escolherem o programa *Summer Work and Travel* como o intercâmbio ideal foram para melhorar o inglês, viajar, ganhar dinheiro e desenvolver habilidades interpessoais. Quanto as *soft skills* desenvolvidas durante o programa na percepção dos jovens, destacam-se: vivência internacional, flexibilidade/adaptabilidade, responsabilidade e proatividade, e os principais benefícios elencados para a carreira profissional foram a melhora na comunicação, o aperfeiçoamento do inglês e espanhol, a melhora nas relações interpessoais e o trabalho em grupo, gerando resultados positivos para suas carreiras, como promoção e colocação no mercado de trabalho.

Palavras-chave: *Soft skills*, Intercâmbio, Carreira, *Summer Work and Travel*.

ABSTRACT

The purpose of this article is to answer the following research problem: what are the soft skills developed during the Summer Work and Travel program and how do they help the participants' professional careers? the general objective of this research was to identify the soft skills developed by young Brazilians during the Summer Work and Travel program between 2018 and 2023 and their impact on the participants' professional careers. To meet the general objective, the following specific objectives were listed: to verify the reasons that lead participants to sign up for the program, to identify the soft skills developed during the program in the perception of the participants and to present the benefits of the program in the professional career in the view of the exchange students surveyed. For the research process, a quantitative approach with a qualitative input was adopted, and in terms of objectives, the descriptive-exploratory method was used. The survey was carried out with Brazilians who took part in the Summer Work and Travel program between 2018 and 2023, with a total population of 454 participants reached and a sample of 154 responses counted. The results suggest that the main reasons why participants chose the Summer Work and Travel program as the ideal exchange were to improve their English, travel, earn money and develop interpersonal skills. As for the soft skills developed during the program in the perception

of the young people, the following stand out: international experience, flexibility/adaptability, responsibility and proactivity, and the main benefits listed for their professional careers were improved communication, improved English and Spanish, improved interpersonal relationships and group work, generating positive results for their careers, such as promotion and placement on the job market.

Keywords: Soft skills, Exchange, Career, Summer Work and Travel.

1. INTRODUÇÃO

Os programas de intercâmbio são, muitas vezes, portas de entrada para outras oportunidades na vida de quem o participa. Independente do país, tempo de duração e modalidade, é fato que a experiência vivida pelo participante pode mudar sua perspectiva de vida em vários âmbitos, assim como proporcionar desafios e estímulos que seriam dificilmente contemplados num momento de estagnação.

Dentre as muitas opções de intercâmbio, desde estudo até trabalho, de diversas durações, uma modalidade que está cada vez mais se popularizando entre os jovens é o chamado *Summer Work and Travel* (SWT). O programa procura levar os acadêmicos para empregos temporários nos Estados Unidos durante as férias da faculdade, oferecendo uma experiência de trabalho combinado com viagem e esportes de neve. Bier (2020) demonstra que, desde 1987, mais de 2,3 milhões de pessoas de diversos países do mundo já participaram do programa em solo americano, e o número de intercambistas vem crescendo a cada ano.

Por outro lado, muitos desses estudantes que participam do programa SWT se preocupam com suas vidas profissionais no seu país de origem e estratégias para alavancar suas carreiras. Com a constante evolução das tecnologias nas organizações, vem-se à tona a importância do desenvolvimento pessoal e profissional, além do contínuo interesse por habilidades interpessoais que auxiliam numa boa colocação no mercado de trabalho.

Os alunos universitários que participam do programa SWT são expostos a diferentes realidades e cotidianos, proporcionando um crescimento pessoal e profissional. Essas habilidades comportamentais, como comunicação efetiva, liderança, trabalho em equipe e adaptabilidade, são essenciais para o sucesso em qualquer ambiente de trabalho, mas em um intercâmbio internacional, elas se tornam ainda mais importantes. A capacidade de se comunicar com clareza e eficácia em um ambiente multicultural, por exemplo, pode ser a diferença entre um projeto bem-sucedido e um fracasso. Além disso, essa pode ser a primeira brecha de trabalho e de contato com o exterior de vários deles, proporcionando para muitos uma oportunidade de desenvolvimento das *soft skills*, auxiliando assim na introdução de carreira.

Diante o número expressivo de intercambistas retornando do programa SWT com diferentes experiências e habilidades praticadas, percebe-se a necessidade de identificar as *soft skills* desenvolvidas durante o programa e seus reflexos nas suas inserções no mercado de trabalho.

Assim, como problema de pesquisa este estudo faz o seguinte questionamento: quais as *soft skills* desenvolvidas durante o programa *Summer Work and Travel* e como elas auxiliam na carreira profissional dos participantes? Para responder esta questão o estudo teve como objetivo geral identificar as *soft skills* desenvolvidas pelos jovens brasileiros durante o programa *Summer Work and Travel* no período de 2018 a 2023 e os reflexos delas na carreira profissional dos participantes.

Desse modo, foram delineados os seguintes objetivos específicos: verificar os motivos que levam os participantes a se inscreverem no programa, identificar as *soft skills* desenvolvidas durante o programa na percepção dos participantes e apresentar os benefícios do programa na carreira profissional na visão dos intercambistas pesquisados.

1. SOFT SKILLS: DEFINIÇÕES E CONTEXTOS

Observando por uma ordem cronológica, é possível verificar que o conceito de *soft skills* passou por uma transformação. Para Ahmed *et al.* (2012) as *soft skills* referem-se aos traços de personalidade e atitudes dos indivíduos e aqueles que orientam o seu comportamento. Já para Phillips *et al.* (2020) essas competências moldam o comportamento e a capacidade das pessoas de se alinharem com a estratégia da organização, o ambiente de trabalho desejado, bem como a imprevisibilidade e a constante mudança que caracteriza o ambiente organizacional.

De acordo com Williamson e Lounsbury (2015) traços, atitudes e comportamentos intangíveis que melhoram o desempenho no trabalho e a visão de carreira são boas definições de *soft skills*, assim como características pessoais que melhoram as interações de uma pessoa, o desempenho profissional e as perspectivas de carreira são falados por Cacciolatti *et al.* (2017).

Nos últimos anos, foram surgindo novas definições que se aproximam mais dos termos atuais ligados às *soft skills*, como a exibida pelo Banco Mundial (2018) que destacou as *soft skills* como competências mentais, sociais e emocionais que se aprimoram conforme a sua cultura, experiência e educação, e estão ligadas à personalidade e ao comportamento profissional de cada indivíduo. Por fim, Qizi (2020) menciona que as *soft skills* influenciam o desempenho no trabalho, melhoram a interação social e ajudam a aumentar as oportunidades de trabalho.

De acordo com Weber *et al.* (2009) verificar e entender as *soft skills* pode-se transformar numa série de vantagens para as organizações, já que permite a melhora no processo de seleção, formação e até avaliação dos colaboradores, assim como a redução da taxa de rotatividade de funcionários. Ainda segundo Weber *et al.* (2009) esses fatores aumentam os resultados e ganhos organizacionais.

Satyanaraya *et al.* (2018) exploram como as *soft skills* impulsionam a empregabilidade e reforçam as habilidades que levam ao crescimento da carreira. Para Bes (2021) isso se dá pelo caráter universal das *soft skills*, visto que se aplicam a todos os indivíduos, sem distinção de cargo ou função exercida, e passam a ser cada vez mais exigidas, assim como as capacidades técnicas. Varela (2019) também afirma que as relações interpessoais afetam diretamente a produtividade do trabalho da equipe, por isso devem ser estimuladas.

Conforme Carlucci e Schiuma (2018) no decorrer dos últimos anos o conhecimento técnico vem se tornando uma mercadoria, pois é cada vez mais fácil obter *hard skills* por meio de máquinas, sistemas e pessoas qualificadas. Além disso, um estudo levantado por Murphy (2016) revelou que os entrevistados alegam adquirir mais facilmente as *hard skills*, ao contrário das *soft skills* como integridade, autonomia e motivação.

Silva *et al.* (2020) apresentam que jovens recém-formados acreditam que as *soft skills* mais valorizadas no futuro serão comunicação assertiva, trabalho em equipe e relacionamento interpessoal. Já Matteson *et al.* (2016) descrevem a comunicação oral e escrita como uma das competências mais apreciadas por empregadores e essencial para o sucesso profissional. Succi e Canovi (2019) compararam a percepção dos recém-licenciados e dos empregadores, e os resultados revelaram que os empregadores valorizam mais a ética profissional, já os recém-licenciados valorizam o networking. No entanto, o estudo realizado por Lima (2018) demonstrou que a responsabilidade é uma das *soft skills* com maior grau de importância, tanto para o desenvolvimento de carreira como de atividades cotidianas dos profissionais.

Em 2015, seis Instituições de Ensino Superior (IES) de quatro países europeus participaram do projeto *Commons*, que visava identificar quais as competências deveriam ser mais desenvolvidas durante o percurso acadêmico, segundo os recém-licenciados, sendo revelado que as que precisam ser mais valorizadas são proatividade, comunicação, experiência prática e competências interpessoais (Pereira *et al.*, 2016). Segundo Pereira e Costa (2017) essas competências transversais localizadas além da formação acadêmica podem ser adquiridas a partir de atividades extracurriculares, seminários e *workshops*.

2. PROGRAMAS DE INTERCÂMBIO

Existem várias opções de programas de intercâmbio para diferentes idades e objetivos, com diferenciação entre países, preços, formas de pagamento, duração e acomodação. Em Travelmate (2023) encontra-se que os programas de intercâmbio são divididos entre três grandes nichos: estudo, trabalho e os programas combinados de estudo e trabalho. Dentro da opção de estudo estão a maioria dos programas, como os cursos de idioma, férias escolares, ensino médio, educação superior, idioma para negócios, preparação para exames, entre outros.

Esses cursos podem ser feitos em variados países como os Estados Unidos, Canadá, Austrália, Nova Zelândia, Espanha, Itália, e assim por diante. A duração do curso, carga horária e o tipo de acomodação é definida pelo participante de acordo com seus gostos e vontades, escolhidos com o intuito de desenvolver habilidades e adquirir conhecimentos interculturais, e podem ser feitos por jovens a partir de 13 anos, sem limite máximo de idade. (Intercultural, 2023).

Os programas de estudo e trabalho combinados são indicados para estudantes que procuram aperfeiçoar o idioma e melhorar o vocabulário enquanto adquirem experiência profissional no exterior (STB, 2023). Nesta opção o estudante embarca para o país com o curso de idioma comprado e possui a permissão de trabalhar no país enquanto está estudando. Segundo a STB (2023) os trabalhos são na maioria das vezes em áreas de serviço, hospitalidade e atendimento, e a duração e carga horária do curso varia conforme o país escolhido.

Já os programas de trabalho são procurados por jovens acima de 18 anos, que buscam uma experiência no currículo e se destacar no mercado de trabalho (STB, 2023). Dentre as opções, os trabalhos remunerados são muitas vezes escolhidos pela possibilidade de receber de volta o valor investido, além de adquirir experiência profissional e melhorar o inglês por conta da convivência no país.

Entre os programas de trabalho disponíveis, três não possuem ligação com o ensino superior no Brasil. São eles: o *Au Pair*, para moças trabalharem como babás a partir de um ano morando com uma família hospedeira, o *Camp Counselor* para jovens trabalharem com crianças em acampamentos de verão nos Estados Unidos, e o voluntariado, a única das opções que não é remunerado, onde o participante doa seu trabalho para instituições necessitadas. (INTERCULTURAL, 2023).

Programas como *Summer Work and Travel* (SWT) e Estágios Internacionais possuem como pré-requisito ser estudante universitário ou recém-formado (INTERCULTURAL, 2023). Os Estágios, mais conhecidos como *Internship* e *Trainee*, são formas de desenvolver a profissão no cenário internacional num período máximo de 18 meses. Já o programa *Summer Work and Travel*, modalidade foco do nosso

estudo, é voltado para estudantes universitários durante as férias da faculdade que desejam praticar o inglês, desenvolver habilidades e viajar.

3. SWT – SUMMER WORK AND TRAVEL

Entre as diversas opções de programas de intercâmbio no exterior, a modalidade de trabalho remunerado nos Estados Unidos durante as férias é, no geral, voltado para jovens entre 18 a 29 anos, com vínculo universitário, conhecimento do inglês, dispostos a trabalhar por pelo menos 30 horas semanais, de meados de novembro a março em vagas básicas de emprego, devidamente selecionadas ainda no Brasil, com a possibilidade de trabalhar em um segundo emprego e dividir a moradia com outros estudantes. (Intercultural, 2023).

Conforme Bier (2020) o programa foi criado pelo governo americano visando aumentar o entendimento mútuo entre os Estados Unidos e o povo de outros países. Além de ser uma oportunidade de mão de obra fácil e barata para os empregadores americanos, as empresas que contratam intercambistas passam a ter isenção de alguns impostos e atualmente, diversos empregadores sazonais dependem desses participantes, visto que muitos americanos não estão dispostos a trabalhar por poucos meses em locais remotos.

O estudante que deseja participar da modalidade SWT deve entrar em contato com uma agência brasileira, a qual será responsável pelos trâmites, como o processo de seleção, preparação do estudante, teste de inglês e assistência, além de fornecer o seguro-viagem e o documento DS-2019 para solicitação do visto (IE, 2023). Além disso, cada agência possui como parceira um “*sponsor*”, uma empresa americana regulamentada pelo governo, que será responsável pelo participante e qualquer problema que ele tiver enquanto estiver nos EUA.

O governo americano observa de perto a movimentação de estudantes visitando o país por meio do SWT e apresenta aos seus participantes seus direitos e deveres. Dentre eles estão: ser pago de forma justa, livre de discriminação, num local de trabalho saudável e seguro, solicitar ajuda se estiver em uma situação de perigo, dentre outros (Department of State, 2022). Por conta de algumas queixas de suposto trabalho escravo a alguns anos atrás por meio do SWT, segundo Bier (2020), o Departamento de Estado impôs novas regras detalhadas que proíbem variadas categorias de emprego no programa, incluindo empregos perigosos e a possibilidade de deixar o trabalho em situações abusivas.

Dentre as vantagens e ganhos do SWT para a vida pessoal e profissional, a TravelMate (2023) pontua a experiência de trabalho internacional, prática e melhoria do inglês, exercício da flexibilidade e adaptabilidade, e conhecer pessoas de diferentes lugares. Dentre essas vantagens, o inglês passa a ser atualmente um dos mais importantes para a vida profissional. Autores como Crystal (2003) destaca que a aquisição é muito mais significativa do que o aprendizado, por isso muitos jovens procuram a vivência em outro país como busca do desenvolvimento da língua.

Mesmo sendo uma ótima oportunidade de conhecer a cultura norte-americana e melhorar o inglês, algumas habilidades que podem ser desenvolvidas durante o SWT não necessariamente podem ser treinadas ou ensinadas, mas sim cultivadas ao longo do tempo, como a adaptabilidade, resiliência, empatia e “*accountability*” (Travelmate, 2023). Pela dinâmica do programa, a empresa afirma que muitos participantes tendem a desenvolver também senso de trabalho em equipe, pertencimento, agilidade, iniciativa e organização enquanto trabalham fora.

4. MÉTODOS DA PESQUISA

Quanto à abordagem esta pesquisa define-se como quantitativa com aporte qualitativo e quanto aos objetivos utilizou-se o método descritivo. A coleta de dados foi realizada com o auxílio de um questionário, elaborado com base em Rabaglio (2015) e dividido em três partes para a classificação das *soft skills* em um grau de desenvolvimento de 1 a 5, contendo também questões discursivas referente aos benefícios na vida pessoal e profissional dos participantes do programa *Summer Work and Travel*.

Após a execução de um pré-teste contendo cinco participantes para garantir a clareza das questões e o correto funcionamento do questionário, realizou-se de 02 a 15 de abril de 2023 a busca por participantes do programa por meio da internet em grupos de *WhatsApp* e *Facebook*, e após isso, a distribuição do mesmo por meio de grupos de *WhatsApp* em conversa privada com brasileiros que participaram do programa SWT dentre os anos de 2018 a 2023, totalizando 454 questionários enviados e 154 respostas contabilizadas.

Utilizou-se a plataforma *Google Forms* como ferramenta de pesquisa, a fim de atingir o maior número de participantes do programa, os quais estão espalhados por todo o Brasil.

A análise dos resultados foi elaborada com o auxílio de instrumentos estatísticos, utilizando de planilha em Excel e os resultados foram demonstrados por meio de gráficos e tabelas para uma melhor visualização.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados que seguem apresentam o resultado do questionário online aplicado pela plataforma *Google Forms* com 154 jovens que participaram do programa *Summer Work and Travel* entre os anos de 2018 a 2023.

Visando verificar os motivos que levaram os participantes a escolherem o programa SWT como intercâmbio ideal, na condição de estudantes universitários, foi realizado, no questionário, uma pergunta fechada no estilo *checklist* com alguns dos pontos positivos relacionados a programas de intercâmbio.

O gráfico 1 apresenta os motivos que levaram os participantes a escolherem o programa *Summer Work and Travel* como intercâmbio ideal.

Gráfico 1 – Motivações para participar do programa



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Segundo as respostas reveladas no gráfico 1 é possível observar que os motivos que levaram esses jovens a participar do programa SWT são variados e adjacentes. Verificou-se que os principais motivos que levaram os participantes a escolherem o programa *Summer Work and Travel* como o intercâmbio ideal são a busca pela melhoria no idioma inglês, viajar, ganhar dinheiro e desenvolver habilidades interpessoais.

Com o intuito de identificar as *soft skills* desenvolvidas durante o programa SWT, aplicou-se no questionário uma questão sobre o grau de desenvolvimento das *soft skills* durante a permanência no programa. Essa questão procurou verificar a percepção do intercambista sobre quais *soft skills* desenvolveu e o quanto o participante pensa ter aperfeiçoado, numa escala de 1 a 5, sendo 1 = nada, 2 = pouco, 3 = médio, 4 = significativamente e 5 = muito. As habilidades para organização do instrumento de pesquisa foram baseadas em Rabaglio (2015).

O quadro 1 apresenta os dados referentes a compreensão dos respondentes em relação a sua percepção sobre o grau de desenvolvimento de cada *soft skill*.

Quadro 1 – Percepção dos respondentes sobre o grau de desenvolvimento de cada *soft skill*.

Soft Skills	Frequência					Grau de desenvolvimento %				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Inglês	1	3	14	52	84	0,6%	1,9%	9,1%	33,8%	54,5%
Espanhol	30	30	42	33	19	19,5%	19,5%	27,3%	21,4%	12,3%
Comunicação	1	2	20	53	78	0,6%	1,3%	13%	34,4	50,6%
Relacionamento Interpessoal	1	2	21	51	79	0,6%	1,3%	13,6%	33,1%	51,3%
Planejamento	6	15	37	44	52	3,9%	9,7%	24%	28,6%	33,8%
Gestão de Tempo	10	11	42	43	48	6,5%	7,1%	27,3%	27,9%	31,2%
Trabalho em Equipe	3	6	23	50	72	1,9%	3,9%	14,9%	32,5%	46,8%

Ética Profissional	6	6	29	34	79	3,9%	3,9%	18,8%	22,1%	51,3%
Proatividade	4	5	20	40	85	2,6%	3,2%	13%	40%	55,2%
Flexibilidade / Adaptabilidade	1	3	13	24	113	0,6%	1,9%	8,4%	15,6%	73,4%
Vivência Internacional	0	0	2	21	131	0,0%	0,0%	1,3%	13,6%	85,1%
Responsabilidade	3	2	14	31	104	1,9%	1,3%	9,1%	20,1%	67,5%
Organização	4	8	39	36	67	2,6%	5,2%	25,3%	23,4%	43,5%

Fonte: Dados da Pesquisa (2023).

Verifica-se no quadro 1 que todas as afirmações obtiveram resultados notoriamente positivos, com exceção de “espanhol”. A *soft skill* que teve o melhor resultado para os respondentes foi “vivência internacional”, totalizando 85,1% dos votos para o grau 5 e 13,6% para o grau 4. Esse resultado se adequa ao que TravelMate (2023) escreve sobre esse assunto, quando relata que a experiência internacional é um dos principais motivos que atraem as pessoas para participar do programa e gerar benefícios na vida profissional.

Além da vivência internacional, outras *soft skills* que apresentaram um resultado positivo e alta quantidade de votos para graus 4 e 5 foram: “flexibilidade/adaptabilidade”, “responsabilidade”, “proatividade” e “inglês”.

Em relação à habilidade de adaptação, Pulakos *et al.* (2000) argumentam que esta tem importância para o desenvolvimento de desempenho adaptativo. Quanto a flexibilidade, Calaes (2020, p. 35) aponta que está relacionada a facilidade de encontrar novos padrões e diferentes ideias, além do desenvolvimento de uma mente ágil e adaptativa. A autora ainda ressalta que a adaptabilidade é uma *skill* essencial para o sucesso profissional e para a sobrevivência, tendo em vista que tudo muda de maneira acelerada.

A respeito da responsabilidade, pode-se verificar com mais atenção a importância do desenvolvimento dessa habilidade principalmente nos intercambistas que adquirem sua primeira experiência de trabalho no SWT, acarretando benefícios para a vida profissional dos indivíduos. O estudo realizado por Lima (2018) demonstrou que a responsabilidade é uma das *soft skills* com maior grau de importância, tanto para o desenvolvimento de carreira como de atividades cotidianas dos profissionais.

Em contrapartida, Pereira *et al.* (2016) constataram durante seu estudo para o projeto *Commons*, que uma das competências que deveriam receber maior ênfase durante o percurso acadêmico, segundo os recém-licenciados, seria a proatividade. Portanto, a participação no programa enquanto acadêmicos, possibilitou a esses jovens a melhora de sua proatividade, estimulando a bons resultados na qualidade de colaboradores e responsáveis por sua carreira profissional.

Em relação a melhora da habilidade de inglês, representado por 54% de notas 5 de desenvolvimento, demonstra um resultado positivo do programa para os participantes, já que 90,3% dos respondentes selecionaram o aprimoramento da língua inglesa como principal motivo para embarcar no *Summer Work and Travel*. Esta habilidade também é apresentada como importante desenvolvimento durante a formação universitária, de acordo com a *Australian Education International – AEI* (2010), dada a importância atribuída a essa habilidade pelos empregadores. Mathias (2018) também percebeu em sua pesquisa realizada sobre a carreira e perspectiva profissional de participantes de programas de intercâmbio durante a graduação, que

todos os respondentes afirmaram que uma experiência internacional ajudou a desenvolver uma língua estrangeira.

O aperfeiçoamento do inglês durante o intercâmbio de trabalho corrobora com a “metáfora de participação” desenvolvida por Pavlenko e Lantolf (2000), que defendem que a aprendizagem da língua inglesa é um processo de tornar-se membro de uma comunidade, focando assim no contexto em que o aprendiz se encontra e a interação e participação do grupo. Essa afirmativa pode representar clubes de prática de inglês, conversação, e a inserção do indivíduo no ambiente de prática real, como a participação de um programa em um país de língua inglesa.

A alta quantidade de votos para notas 4 e 5 na questão, e inclusive para a nota 3, é vista como positiva, já que é notório no programa o alto desenvolvimento de *soft skills* que são importantes para a colocação no mercado de trabalho, construção de uma carreira profissional e para a rotina como colaborador.

Apesar da melhora na língua espanhola ter se mostrado com resultados inferiores comparado às outras habilidades, pode ser considerada destaque dada a circunstância em que o participante se apresenta, num país com falantes do inglês. O fenômeno de desenvolvimento do espanhol acontece devido à alta quantidade de participantes de países da América do Sul no programa durante o mesmo período, ocasionando na interação entre os brasileiros com falantes da língua. Apesar dos baixos números, 61% dos pesquisados responderam à questão com notas 3, 4 e 5 para o idioma, representando uma melhora no espanhol enquanto intercambistas.

Conforme os dados colhidos na pesquisa a partir de uma pergunta aberta, a fim de identificar os benefícios na carreira dos intercambistas, produziu-se a tabela 1 com os benefícios mais percebidos pelos participantes por conta do intercâmbio nas suas vidas profissionais:

Tabela 1 – Benefícios do programa na vida profissional

Benefícios	Vezes
Comunicação	28
Inglês / Espanhol	27
Relações Interpessoal	15
Trabalho em Equipe	14
Atendimento ao Público	13
Resolução de Problemas	10
Adaptabilidade / Desafios / Flexibilidade	8
Entrevista de Emprego / Experiência	8
Responsabilidade	8
Liderança / Treinar Terceiros / Delegar Funções	6
Organização	6
Diversidade Cultural	5
Total	148

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Na tabela 1 pode-se observar que a comunicação foi novamente a competência mais citada entre os respondentes, significando algo que ofereceu benefícios tanto na vida profissional quanto pessoal desses participantes.

Com isso, a comunicação se apresenta como essencial para as trocas sociais entre seres humanos, sendo também fundamental para a vida profissional. Na área da comunicação, o segundo benefício mais citado pelos respondentes foi o inglês e espanhol, sendo idiomas que puderam desenvolver durante o programa.

Assim como apresentado pela TravelMate (2023) o inglês é um dos idiomas mais desenvolvidos durante o programa, e está se tornando um grande diferencial para a vida profissional. O mesmo foi descoberto por Mathias (2018) durante sua pesquisa sobre a carreira e perspectiva profissional de quem participa de programas de intercâmbio durante a graduação, a qual constatou que indivíduos que participaram de algum programa de intercâmbio tiveram maior visibilidade e credibilidade em relação ao mercado de trabalho por conta do desenvolvimento do idioma.

Dessa forma, foi observado no presente estudo que os principais benefícios para a carreira profissional dos jovens que participaram do programa foi a melhora na comunicação, sendo entre colaboradores, gestores, clientes ou fornecedores, o aperfeiçoamento do inglês e espanhol, ocasionando melhor comunicação com o consumidor e acesso à vagas que requerem o conhecimento nas línguas, a melhora nas relações interpessoais, resultando num melhor convívio com colegas de trabalho ou superiores, e o trabalho em grupo.

A partir das principais *soft skills* desenvolvidas durante o programa, as quais são vivência internacional, flexibilidade/adaptabilidade, responsabilidade e proatividade, foi possível para os pesquisados alcançar os benefícios profissionais citados anteriormente, revertendo em resultados positivos para suas carreiras, como promoção e colocação no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do levantamento dos dados da pesquisa foi possível verificar os motivos que levaram os jovens pesquisados a participar do programa como: melhorar o inglês, viajar, ganhar dinheiro e desenvolver habilidades interpessoais em ordem decrescente. É notório que os participantes conhecem as principais vantagens do programa e, principalmente, que o intercâmbio pode gerar resultados positivos para as suas *soft skills*.

Também se verificou que as principais *soft skills* desenvolvidas durante o programa de intercâmbio, na percepção dos jovens, foram a vivência internacional, flexibilidade/adaptabilidade, responsabilidade e proatividade. Com relação aos benefícios do programa de intercâmbio, na visão dos pesquisados, foram a melhora na comunicação, o aperfeiçoamento do inglês e espanhol, a melhora nas relações interpessoais e o trabalho em grupo. O desenvolvimento das *soft skills* ocasionou resultados positivos para suas carreiras, como promoção e colocação no mercado de trabalho.

Destaca-se que o presente estudo alcançou o objetivo geral e respondeu à pergunta problema, a qual se propôs a identificar quais as *soft skills* desenvolvidas durante o programa *Summer Work and Travel* e como elas auxiliam na carreira profissional dos participantes?

Considera-se ao final desta pesquisa que os estudos relacionados ao processo de desenvolvimento de *soft skills* tornam-se cada vez mais relevantes a medida que o mundo do trabalho passa por constantes evoluções tecnológicas, assim como há a criação de novos modelos de trabalho, principalmente pós pandemia da Covid-19, que exigirão das pessoas novos conhecimentos, habilidades e atitudes.

REFERÊNCIAS

- AEI - AUSTRALIAN EDUCATION INTERNATIONAL. **International graduate outcomes and employer perceptions**. 2010. Disponível em: https://internationaleducation.gov.au/News/LatestNews/Documents/2010_International_Graduate_Outcomes_pdf.pdf. Acesso em: 17 maio 2023.
- AHMED, Faheem *et al.* *Evaluating the Demand for Soft Skills in Software Development*. **It Professional**, [S.L.], v. 14, n. 1, p. 44-49, 23 jan. 2012. *Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE)*. Disponível em: <https://doi.org/10.1109/MITP.2012.7>. Acesso em: 15 maio 2023.
- BANCO MUNDIAL. **Educação e empregos: uma agenda para a juventude**. Síntese de Constatações, Conclusões e Recomendações de Políticas, 2018. Disponível em: <https://documents1.worldbank.org/curated/pt/953891520403854615/pdf/123968-WP-PUBLIC-PORTUGUESE-P156683-CompetenciaseEmpregosUmaAgendaparaaJuventude.pdf>. Acesso em: 15 maio 2023.
- BES, Pablo Rodrigo. **Introdução às capacidades (skills)**. 2021. Disponível em: [file:///D:/usu%C3%A1rios/Analu/Downloads/9786556901244_Amostra%20\(1\).pdf](file:///D:/usu%C3%A1rios/Analu/Downloads/9786556901244_Amostra%20(1).pdf). Acesso em: 15 maio 2023.
- BIER, David J. **Facts about the summer work and travel program**. 2020. *Cato Institute*. Disponível em: <https://www.cato.org/blog/facts-about-summer-work-travel-program>. Acesso em: 15 maio 2023.
- CACCIOLATTI, Luca *et al.* *Clashing institutional interests in skills between government and industry: an analysis of demand for technical and soft skills of graduates in the uk*. **Technological Forecasting And Social Change**, [S.L.], v. 119, p. 139-153, jun. 2017. Elsevier BV. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.03.024>. Acesso em: 15 maio 2023.
- CALAES, Daniela. Adaptabilidade, *In*: ANTURES, Lucedile (org.). **Soft skills: competências essenciais para novos tempos**. São Paulo: Literare Books International, 2020.
- CARLUCCI, Daniela; SCHIUMA, Giovanni. *The power of the arts in business*. **Journal Of Business Research**, [S.L.], v. 85, p. 342-347, abr. 2018. Elsevier BV. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.012>. Acesso em: 15 maio 2023.
- CRYSTAL, David. **English as a global language**. 2. ed. New York: Cambridge University Press, 2003. 212 p.
- IE. **IE Intercâmbio**, 2023. Educação internacional, estudar, trabalhar no exterior. Disponível em: <https://www.ie.com.br/>. Acesso em: 16 maio 2023
- INTERCULTURAL. **Intercultural**. 2023. Agência de intercâmbio e viagens. Disponível em: <https://www.intercultural.com.br/>. Acesso em: 16 maio 2023.

LIMA, Tiago de. **Uma análise de soft skills na visão dos profissionais da engenharia de software**. 2018. 30 f. TCC - Curso de Engenharia de Software, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2018. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7555/Tiago%20de%20Lima_.pdf?sequence=1. Acesso em: 17 maio 2023.

MATHIAS, Rodrigo Buógo. **Carreira, perspectivas profissionais e sua relação com o intercâmbio durante a graduação**. 2018. 63 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Departamento de Ciências Administrativas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/185004/001080407.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 maio 2023.

MATTESON, Miriam L. *et al.* "Soft skills": a phrase in search of meaning. *Portal: Libraries and the Academy*, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 71-88, jan. 2016. **Project Muse**. Disponível em: <https://doi.org/10.1353/pla.2016.0009>. Acesso em: 15 maio 2023.

MURPHY, Brid. *Professional competence and continuing professional development in accounting: professional practice vs. non-practice*. **Accounting Education**, [S.L.], v. 26, n. 5-6, p. 482-500, 31 ago. 2016. Informa UK Limited. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09639284.2016.1218780>. Acesso em: 15 maio 2023.

PAVLENKO, Aneta; LANTOLF, James P. *Second language learning as participation: reconstructing a self*. *Sociocultural Theory And Second Language Learning*, Lantolf, **Oxford University Press**, p. 155-178, jan. 2000.

PEREIRA, Isabel *et al.* Desenvolver competências que melhora a empregabilidade. *Conference: Digital Technologies & Future School*, Lisboa, p. 561-572, set. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312098891_Desenvolver_competencias_que_melhoram_a_empregabilidade_Develop_competences_that_improve_employability. Acesso em: 15 maio 2023.

PEREIRA, Orlando Petiz; COSTA, Carlos Alberto A.T. *The importance of soft skills in the university academic curriculum: the perceptions of the students in the new society of knowledge*. **International Journal Of Business And Social Research**, [S.L.], v. 7, n. 6, p. 01, 7 jul. 2017. LAR Center Press. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18533/ijbsr.v7i6.1052>. Acesso em: 15 maio 2023.

PHILLIPS, Patricia Pulliam *et al.* **Proving the value of soft skills: measuring impact and calculating roi**. *Auburn Hills: Atd Press*, 2020. 318 p. Disponível em: https://roiinstitute.net/wp-content/uploads/2021/01/Proving-the-Value-of-Soft-Skills_PDF-of-book.pdf. Acesso em: 15 maio 2023.

PULAKOS, Elaine D. *et al.* *Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance*. **Journal Of Applied Psychology**, [S.L.], v. 85, n. 4, p. 612-624, 2000. American Psychological Association (APA). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612>. Acesso em: 17 maio 2023.

QIZI, Karimova Nilufar *Ummatqul. Soft skills development in higher education. Universal Journal Of Educational Research*, [S.L.], v. 8, n. 5, p. 1916-1925, maio 2020. Horizon Research Publishing Co., Ltd... Disponível em: <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2020.080528>. Acesso em: 17 maio 2023.

RABAGLIO, Maria Odete. **Gestão por competências**: ferramentas para atração e captação de talentos humanos. 2. ed. 3. Reimpr. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.

SATYANARAYA, T. *et al. A review on application of soft skills to develop employability among engineering students. Indian Journal Of Public Health Research & Development*, [S.L.], v. 9, n. 9, p. 1011, set. 2018. Diva Enterprises Private Limited. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5958/0976-5506.2018.01133.6>. Acesso em: 15 maio 2023.

SILVA, Beatriz Xavier Ferreira da *et al. Soft skills: rumo ao sucesso no mundo profissional. Revista Interface Tecnológica*, [S.L.], v. 17, n. 1, p. 829-842, 4 ago. 2020. Interface Tecnológica. Disponível em: <https://doi.org/10.31510/infa.v17i1.797>. Acesso em: 15 maio 2023.

STB - *Student Travel Bureau*, 2023. **Intercâmbio, viagens, estudo e trabalho no exterior**. Disponível em: <https://www.stb.com.br/>. Acesso em: 16 maio 2023.

SUCCI, Chiara; CANOVI, Magali. *Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. Studies In Higher Education*, [S.L.], v. 45, n. 9, p. 1834-1847, 5 mar. 2019. Informa UK Limited. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>. Acesso em: 15 maio 2023.

TRAVELMATE. TravelMate Intercâmbio, 2023. Agência especializada em diversas modalidades de intercâmbios. Disponível em: <https://www.travelmate.com.br/>. Acesso em: 16 maio 2023.

VARELA, Otmar E. *Teaching core soft skills into business curriculum: can we teach longitudinally? Journal Of Education For Business*, [S.L.], v. 95, n. 3, p. 180-192, 8 jul. 2019. Informa UK Limited. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/08832323.2019.1627992>. Acesso em: 17 maio 2023.

WEBER, Melvin R. *et al. An exploratory study identifying soft skill competencies in entry-level managers. Tourism And Hospitality Research*, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 353-361, out. 2009. SAGE Publications. Disponível em: <https://doi.org/10.1057/thr.2009.22>. Acesso em: 15 maio 2023.

WILLIAMSON, Jeanine M.; LOUNSBURY, John W.. *Distinctive 16 PF personality traits of librarians. Journal Of Library Administration*, [S.L.], v. 56, n. 2, p. 124-143, 23 nov. 2015. Informa UK Limited. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/01930826.2015.1105045>. Acesso em: 15 maio 2023.