

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

JULIA TEODORO SOARES

**WORK AND TRAVEL: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS POR ESTUDANTES DE
ENGENHARIA**

JUIZ DE FORA

2025

JULIA TEODORO SOARES

**WORK AND TRAVEL: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS POR ESTUDANTES DE
ENGENHARIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Faculdade de Engenharia da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do título de Engenheiro de Produção.

Orientador: D.Sc. Bruno Milanez

JUIZ DE FORA

2025

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Teodoro Soares, Julia.

WORK AND TRAVEL: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS POR ESTUDANTES DE ENGENHARIA / Julia Teodoro Soares. -- 2025.

44 f.

Orientador: Bruno Milanez

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Engenharia, 2025.

1. Intercâmbio Cultural. 2. Competências. 3. Disney Cultural Exchange Program. 4. Work and Travel. I. Milanez, Bruno, orient. II. Título.

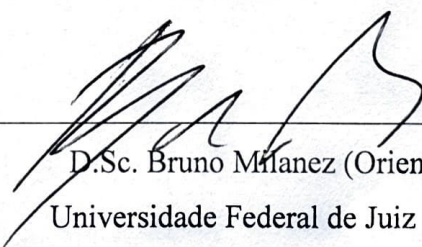
JULIA TEODORO SOARES

**WORK AND TRAVEL: EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS E O
DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS POR ESTUDANTES DE
ENGENHARIA**

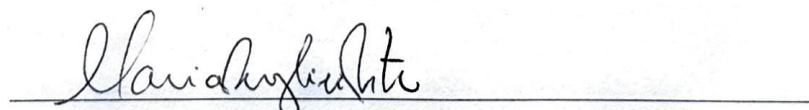
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a
Faculdade de Engenharia da Universidade
Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial
para a obtenção do título de Engenheiro de
Produção.

Aprovada em 06 de Agosto de 2025.

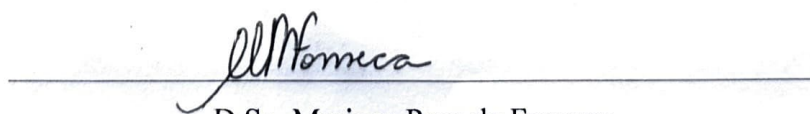
BANCA EXAMINADORA



D.Sc. Bruno Milanez (Orientador)
Universidade Federal de Juiz de Fora



D.Sc. Clarice Breviglieri Porto
Universidade Federal de Juiz de Fora



D.Sc. Mariana Paes da Fonseca
Universidade Federal de Juiz de Fora

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso investiga o impacto dos programas de intercâmbio cultural no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, com foco no Disney ***Cultural Exchange Program*** (CEP), promovido pela Walt Disney Company e conduzido no Brasil pela *Student Travel Bureau* (STB). O programa, do tipo *Work and Travel*, oferece aos estudantes universitários a oportunidade de trabalhar nos parques e hotéis da Disney durante as férias acadêmicas, promovendo uma intensa imersão multicultural. A proposta do estudo parte da crescente valorização de experiências internacionais como diferencial no mercado de trabalho globalizado, especialmente no contexto da formação em engenharia. A pesquisa adota uma abordagem qualitativa e quantitativa, baseada em revisão bibliográfica e aplicação de questionário *online*, com 190 respondentes brasileiros que participaram do programa entre 2022 e 2025, buscando comparar estudantes de engenharia com estudantes de “não engenharias”. Os resultados apontam percepções positivas quanto ao desenvolvimento de competências como comunicação intercultural, trabalho em equipe e adaptabilidade. Estudantes de engenharia demonstraram foco na aplicação prática da experiência e diferencial em sua empregabilidade, enquanto estudantes de outras áreas valorizaram aspectos subjetivos e emocionais. Conclui-se que o programa pode representar uma ferramenta relevante de formação complementar, contribuindo para a construção de profissionais mais preparados para os desafios do mercado contemporâneo.

Palavras-chave: Intercâmbio cultural, Competências, Disney Cultural Exchange Program, *Work and Travel*.

ABSTRACT

This undergraduate thesis investigates the impact of cultural exchange programs on the development of personal and professional competencies, focusing on the Disney Cultural Exchange Program (CEP), promoted by The Walt Disney Company and coordinated in Brazil by Student Travel Bureau (STB). This Work and Travel-type program offers university students the opportunity to work at Disney parks and resorts during their academic break, fostering a deep multicultural immersion. The study is grounded in the growing recognition of international experiences as a distinguishing factor in the global job market, particularly within the context of engineering education. A qualitative and quantitative approach was adopted, combining a literature review with an *online* survey answered by 190 Brazilian participants of the program between 2022 and 2025, aiming to compare engineering students with students from non-engineering fields. The results indicate positive perceptions regarding the development of skills such as intercultural communication, teamwork, and adaptability. Engineering students showed a stronger focus on the practical application of the experience and its impact on employability, while students from other fields emphasized more subjective and emotional aspects. The study concludes that the program can serve as a valuable tool for complementary education, contributing to the development of professionals better prepared for the challenges of the contemporary labor market.

Keywords: Cultural exchange, Competencies, Disney Cultural Exchange Program, Work and Travel.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 – Antes do Intercâmbio – Competências Pessoais Esperadas
- Figura 2 – Antes do Intercâmbio – Competências Profissionais Esperadas
- Figura 3 – Antes do Intercâmbio – Competências Sociais Esperadas
- Figura 4 – Depois do Intercâmbio – Competências Pessoais Desenvolvidas
- Figura 5 – Depois do Intercâmbio – Competências Profissionais Desenvolvidas
- Figura 6 – Depois do Intercâmbio – Competências Sociais Desenvolvidas
- Figura 7 – Desafios Enfrentados Durante o Programa
- Figura 8 – Percepção Geral de Desenvolvimento

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
1.1	CONSIDERAÇÕES INICIAIS	7
1.2	JUSTIFICATIVA.....	7
1.3	ESCOPO DO TRABALHO	8
1.4	OBJETIVOS	9
1.4.1	OBJETIVO GERAL	9
1.4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1.5	METODOLOGIA	10
1.6	ESTRUTURA DO TRABALHO	10
2	APRENDIZADO POR COMPETÊNCIAS E O PAPEL DE EXPERIÊNCIAS WORK AND TRAVEL.....	11
2.1	INTERCÂMBIO INTERNACIONAL E O MODELO WORK AND TRAVEL.....	13
2.2	DISNEY CULTURAL EXCHANGE PROGRAM.....	19
3	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	24
3.1	ANTES DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PESSOAIS ESPERADAS.....	26
3.2	ANTES DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS ESPERADAS..	27
3.3	ANTES DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS SOCIAIS ESPERADAS	28
3.4	DEPOIS DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PESSOAIS DESENVOLVIDAS .	29
3.5	DEPOIS DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DESENVOLVIDAS	30
3.6	DEPOIS DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS SOCIAIS	31
3.7	DESAFIOS ENFRENTADOS DURANTE O PROGRAMA.....	32
3.8	PERCEPÇÃO GERAL DE DESENVOLVIMENTO	33
3.9	SEÇÃO EXTRA – IMPACTOS NO TRABALHO ATUAL	34
4	CONCLUSÕES	35
	REFERÊNCIAS	38
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO	42

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O cenário atual exige profissionais capazes de responder aos desafios de um mercado de trabalho em constante transformação, onde as fronteiras tradicionais das competências técnicas são ampliadas. Nesse contexto, o conceito de “aprendizado por competências” se destaca como um modelo educacional focado em preparar indivíduos para aplicar conhecimentos, habilidades e atitudes de forma integrada em situações reais e complexas. Mais do que adquirir conhecimento teórico, o aprendizado por competências enfatiza a capacidade de mobilizar e combinar diferentes recursos, preparando o profissional para enfrentar problemas e tomar decisões em um ambiente dinâmico e globalizado.

Dentro desse cenário, os programas de intercâmbio internacional, como os programas *Work and Travel*, emergem como oportunidades importantes para o desenvolvimento de competências. Esse tipo de intercâmbio permite que participantes vivenciem diferentes contextos culturais e profissionais, ampliando sua visão de mundo; assim eles têm o potencial de ajudar no desenvolvimento de habilidades práticas, como comunicação intercultural e adaptabilidade. O *Work and Travel*, em especial, é um programa que oferece aos participantes a oportunidade de trabalhar e, ao mesmo tempo, vivenciar uma nova cultura, o que pode contribuir para o desenvolvimento de competências de forma prática e significativa.

Dessa forma, a globalização e a internacionalização das economias ampliam a necessidade de profissionais com competências globais, que transcendam as barreiras nacionais. Programas de intercâmbio internacional, especialmente os do tipo *Work and Travel*, surgem como oportunidades significativas para esse desenvolvimento, permitindo aos participantes uma vivência prática que combina aprendizado profissional e pessoal. Esses intercâmbios podem oferecer um caminho valioso para a construção de habilidades essenciais em um mercado de trabalho cada vez mais integrado e competitivo.

1.2 JUSTIFICATIVA

A relevância deste estudo se fundamenta na necessidade de compreender como experiências internacionais intensivas, como o programa *Work and Travel*, contribuem para a

formação de competências pessoais e profissionais. Considerando que tais programas podem oferecer não apenas a oportunidade de desenvolver habilidades linguísticas e interculturais, mas também de adaptabilidade, liderança e resolução de problemas, é essencial analisar sua eficácia como ferramentas de desenvolvimento profissional.

Estudar a influência de programas como *Work and Travel* unindo ao aprendizado por competências é importante, pois ele pode oferecer uma abordagem de desenvolvimento profissional diretamente conectada às exigências do mercado moderno, que valoriza não apenas o conhecimento técnico, mas também a habilidade de aplicá-lo em situações complexas e reais. Em um cenário de trabalho globalizado, é cada vez mais necessário que os profissionais possuam habilidades como adaptabilidade, pensamento crítico e capacidade de colaborar em contextos multiculturais. Nesse sentido, os intercâmbios internacionais, como o programa *Work and Travel*, podem representar uma oportunidade de vivenciar e aplicar esse aprendizado em ambientes desafiadores e diversificados. Combinando a teoria com a prática, essas experiências podem proporcionar um contexto favorável para a construção de competências essenciais ao profissional contemporâneo, tornando-o mais preparado para o mercado.

Além disso, existe uma lacuna significativa nas pesquisas existentes sobre o impacto específico desses programas na aquisição de competências, tornando este estudo relevante para instituições de ensino, empresas e para os próprios estudantes que buscam se destacar em um ambiente competitivo. A pesquisa visa preencher essa lacuna, oferecendo contribuições sobre o potencial impacto dos intercâmbios internacionais na preparação de profissionais para os desafios do mercado globalizado.

1.3 ESCOPO DO TRABALHO

A presente pesquisa visa responder à seguinte questão: “Como estudantes de engenharia percebem o desenvolvimento de competências através de programas de intercâmbio da modalidade *Work and Travel*?”. Para isso, o estudo foi conduzido no primeiro semestre letivo de 2025, abrangendo o período de maio a junho de 2025. A amostra foi composta por estudantes brasileiros que participaram do Disney Cultural Exchange Program nos ciclos 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025, abrangendo três programas completos, assegurando uma análise focada em uma experiência específica e intensiva de intercâmbio.

Diante do contexto abordado, a pesquisa também buscou responder questões secundárias, que contribuem para uma compreensão mais profunda do fenômeno estudado.

Essas perguntas incluem:

- Quais competências pessoais, profissionais e sociais os estudantes de engenharia esperam desenvolver ao optarem por um intercâmbio do tipo *Work and Travel*?
- Quais competências pessoais, profissionais e sociais eles percebem ter desenvolvido após a experiência?
- Quais são os principais desafios enfrentados pelos estudantes de engenharia ao participar de um intercâmbio *Work and Travel*?

Essas perguntas complementares permitirão uma análise detalhada dos aspectos formativos e profissionais envolvidos no intercâmbio *Work and Travel*, destacando como a vivência prática e intercultural pode contribuir para a formação de engenheiros preparados para os desafios do mercado globalizado. Vale ressaltar que como a pergunta sobre “o que esperam desenvolver” foi feita após a experiência, isso pode ter influenciado nas respostas da entrevista.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GERAL

Identificar a percepção de estudantes de engenharia sobre a contribuição de programas de intercâmbio *Work and Travel* no desenvolvimento de competências.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os objetivos dos intercambistas ao fazerem essa modalidade de intercâmbio.
- Investigar as principais competências que os participantes dos programas *Work and Travel* acreditam ter desenvolvido.
- Avaliar a percepção dos participantes sobre o impacto dessas experiências em sua entrada no mercado profissional.
- Avaliar os desafios e oportunidades percebidos pelos estudantes proporcionados pelo intercâmbio em termos de crescimento pessoal e profissional

1.5 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi conduzida com base em uma abordagem qualitativa e quantitativa, de natureza aplicada e exploratória. Foram utilizadas como estratégias metodológicas a revisão bibliográfica e a aplicação de um questionário *online*, que se encontra anexado no apêndice, elaborado com base em estudos anteriores de Souza (2021) e Roy (2018), e estruturado em escala Likert para mensuração da percepção dos participantes. A amostra foi composta por 190 respondentes brasileiros que participaram do Disney Cultural Exchange Program nas edições 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025.

A coleta de dados ocorreu durante o primeiro semestre de 2025 e foi realizada por meio da divulgação do questionário em redes sociais, incluindo perfis no Instagram e grupos de WhatsApp e Facebook voltados para participantes e ex-participantes do programa. O anonimato dos respondentes foi assegurado durante todo o processo de coleta e tratamento dos dados. Embora o foco principal tenha sido estudantes de engenharia, outras áreas do conhecimento, como Direito e Administração, também estiveram representadas. Foram agrupadas diferentes especializações (ex: engenharia de produção, elétrica, ambiental) sob a categoria "Engenharias", a fim de comparar com a categoria "Não Engenharias".

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está dividido em quatro capítulos: após esta introdução, o Capítulo 2 apresenta o referencial teórico que fundamenta a pesquisa, trazendo temas como Aprendizado por Competências, modalidade de intercâmbio *Work and Travel* e uma modalidade de *Work and Travel* que é o *Disney Cultural Exchange Program*. O Capítulo 3 descreve a metodologia empregada e discute os resultados obtidos. O Capítulo 4 apresenta as conclusões e recomendações do estudo.

2 APRENDIZADO POR COMPETÊNCIAS E O PAPEL DE EXPERIÊNCIAS WORK AND TRAVEL

A educação baseada em competências tem ganhado cada vez mais relevância nos contextos educacionais e profissionais, especialmente em áreas como a engenharia, onde a complexidade e a dinamicidade do mercado de trabalho exigem profissionais capazes de integrar conhecimentos técnicos, habilidades práticas e atitudes proativas. Ao contrário do modelo tradicional de ensino, centrado na transmissão de conteúdos teóricos, o aprendizado por competências busca promover a aplicação efetiva desses conhecimentos em situações reais e desafiadoras, favorecendo a formação de sujeitos autônomos, críticos e adaptáveis (BOAHIN, 2018).

Contudo, ao adentrar a discussão sobre o que constitui exatamente uma "competência", é possível perceber um cenário conceitual marcado por divergências e sobreposições terminológicas. A literatura, tanto nacional quanto internacional, apresenta definições variadas e, muitas vezes, contraditórias, o que torna difícil estabelecer fronteiras claras entre os conceitos de competência, habilidade e conhecimento. De acordo com Le Boterf (1997), a competência deve ser entendida como a mobilização de diferentes recursos de conhecimentos, habilidades e atitudes para a resolução de situações complexas e contextualizadas. Esse autor reforça que competência não é algo que se possui, mas algo que se demonstra em ação, em contextos específicos. Fleury e Fleury (2001), por sua vez, propõem que competência é a articulação entre saberes, saber-fazer e saber-ser, aplicada de maneira responsável e reconhecida socialmente, trazendo valor tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Já autores como Weinert (2013) associam a competência a um conjunto de pré-requisitos cognitivos, emocionais e sociais disponíveis para a execução de ações bem-sucedidas em domínios específicos. Essa visão destaca o caráter potencial da competência, remetendo a um reservatório interno que pode ser mobilizado de acordo com a demanda. Por outro lado, Zarifian (2001) enfatiza a capacidade de tomar iniciativa e assumir responsabilidades diante de situações profissionais novas e imprevisíveis, destacando o aspecto dinâmico e transformador do conceito. Essas diferentes perspectivas apontam para a complexidade do termo, que não pode ser reduzido a uma única dimensão ou função.

George Clamp (2011), em sua análise crítica sobre os modelos de competência, contribui significativamente para o entendimento dessas diferenças. O autor argumenta que a

aplicação indiscriminada do termo competência pode levar à banalização de seu significado, que abriga desde capacidades técnicas até traços de personalidade. Ele propõe que se reconheça a variedade de abordagens, mas que se busque uma maior clareza conceitual a partir da finalidade e do contexto de uso da noção de competência. Assim, a ambiguidade terminológica pode ser vista não como um entrave, mas como uma característica intrínseca de um conceito que se pretende aplicado a múltiplas realidades profissionais e educacionais.

Diante do exposto, existe na própria literatura certa dificuldade em definir claramente o que é competência é ainda distingui-la de termos como habilidade e capacidade. No contexto da literatura brasileira, autores como Gramigna (2002) e Fernandes (2023) tentam estabelecer distinções conceituais: habilidade seria a capacidade adquirida de executar tarefas específicas, muitas vezes associada a componentes psicomotores ou cognitivos específicos, enquanto competência incluiria, além das habilidades, aspectos como atitude, julgamento e responsabilidade no uso do saber. Contudo, mesmo entre esses autores há divergências quanto à relação entre os termos, demonstrando que não há um consenso estabelecido. A literatura estrangeira, por outro lado, tende a tratar competência de forma mais pragmática, muitas vezes englobando habilidades e conhecimentos de maneira integrada, como apontam autores como Boahin (2018) e Ehlers (2010). Assim, ao longo deste trabalho, será adotada uma compreensão ampla de competência de forma a incorporar tanto habilidades quanto capacidades.

No campo da engenharia, a abordagem por competências adquire ainda mais relevância. O exercício da engenharia exige a articulação entre conhecimentos técnicos e científicos, habilidades de resolução de problemas, tomada de decisão sob pressão, comunicação eficiente, trabalho em equipe, liderança e responsabilidade ética. A esse respeito, estudos como o de Fernandes (2023) apontam que a formação de engenheiros deve contemplar, além da excelência técnica, a capacidade de adaptação contínua e o desenvolvimento de competências transversais, como a criatividade, a empatia e a resiliência.

Zarifian (2001) ressalta que o desenvolvimento de competências ocorre em ambientes complexos e interativos, nos quais a ação é central. Isso reforça a importância de metodologias ativas e experiências práticas — como estágios, projetos integradores, vivências internacionais e programas de intercâmbio — na formação de engenheiros. Experiências em contextos de trabalho reais, especialmente em outras culturas, oferecem oportunidades únicas para o desenvolvimento de competências que dificilmente seriam adquiridas apenas em ambientes acadêmicos tradicionais. Tais experiências exigem dos estudantes a mobilização de

conhecimentos prévios, a adaptação a novas regras sociais e organizacionais, e a construção de soluções criativas para desafios não previstos.

Nesse sentido, o aprendizado por competências se apresenta como um caminho viável e necessário para uma formação mais completa e alinhada às demandas contemporâneas. A mobilização de saberes em contextos reais, a integração entre teoria e prática, e a valorização das dimensões cognitivas, técnicas e atitudinais constituem os pilares dessa abordagem, como defendido por autores como Le Boterf (1997), Fleury e Fleury (2001) e Boahin (2018). Para os estudantes de engenharia, essa abordagem não apenas enriquece a formação acadêmica, como também prepara para uma atuação profissional mais eficaz, ética e sustentável, especialmente em um mercado global cada vez mais competitivo e em constante transformação.

2.1 INTERCÂMBIO INTERNACIONAL E O MODELO WORK AND TRAVEL

O intercâmbio internacional pode ser definido como uma experiência de troca entre indivíduos de distintas nações, promovendo o compartilhamento de informações, culturas e conhecimentos (Dalmolin, 2013). Essa modalidade oferece a oportunidade de vivenciar novos hábitos, enfrentar desafios e enriquecer o crescimento pessoal e profissional. Ao imergir em uma nova cultura, os participantes são expostos a diferentes perspectivas, o que amplia sua visão de mundo e favorece o desenvolvimento de competências linguísticas e interculturais. O intercâmbio internacional assume diversas formas, podendo ser acadêmico, profissional, voluntário ou cultural, cada uma delas voltada a proporcionar uma experiência diferente de aprendizado e convivência em um ambiente globalizado.

A experiência de intercâmbio, além de seu impacto acadêmico, pode ter uma influência significativa no desenvolvimento pessoal daqueles que o vivenciam. Estudantes que participam desses programas relatam benefícios como amadurecimento, desenvolvimento da independência e a capacidade de administrar situações novas e desafiadoras. O intercâmbio é visto como uma oportunidade para realizar sonhos e expandir horizontes pessoais, como a vontade de viajar, conhecer o novo, e repetir boas experiências vividas (Souza, 2021).

Estudos, como os de Bachner e Zeuschel (1994) e de Medeiros, Andrade e Passos (2017), confirmam que os intercambistas frequentemente descrevem suas experiências como enriquecedoras, destacando o desenvolvimento de amizades internacionais, autoconhecimento

e uma nova perspectiva sobre o mundo. Além disso, eles consideram que essa vivência os ajudou a crescer pessoalmente, desenvolvendo sua capacidade de lidar com as complexidades da vida em outro país.

De forma geral, o intercâmbio também melhora habilidades interpessoais e de comunicação, como observado por Green (2008) e DeGraaf (2013), que demonstraram o aumento da confiança, autossuficiência e maturidade dos estudantes após suas vivências no exterior. Outro ponto importante é que, além do crescimento pessoal, os participantes sentem que suas experiências ampliam sua empregabilidade, permitindo que desenvolvam habilidades valiosas como trabalho em equipe, resolução de problemas e comunicação eficaz (Roy, 2018).

A língua inglesa, sendo um dos idiomas mais falados no mundo e essencial para a comunicação internacional, desempenha um papel fundamental para aqueles que participam de programas de intercâmbio no exterior. Estudantes brasileiros, em particular, enfrentam desafios significativos quando se trata de adquirir fluência no idioma. De acordo com a Comissão de Ciência e Tecnologia (2015), apenas 27% dos bolsistas do programa Ciências sem Fronteiras se consideravam fluentes na língua do país de destino antes do intercâmbio, tendo em vista que a maioria dos países visitados tinha o inglês como idioma oficial, o que indica uma dificuldade generalizada no domínio do inglês. Isso reflete um problema estrutural no ensino da língua no Brasil, onde apenas 5,1% da população com mais de 16 anos possui algum conhecimento do inglês (Instituto de Pesquisa Data Popular, 2014). Essa deficiência no ensino, frequentemente limitado a aspectos gramaticais básicos, compromete a proficiência dos estudantes e, conseqüentemente, sua capacidade de acompanhar as disciplinas em cursos internacionais.

Diante desse cenário, a imersão linguística proporcionada por intercâmbios de curto ou longo prazo surge como uma solução eficaz para superar as lacunas no aprendizado do inglês. Durante o período de intercâmbio, os estudantes têm a oportunidade de praticar o idioma de forma intensiva e em situações reais de comunicação, o que contribui para o desenvolvimento de uma fluência mais natural e contextualizada (Laborda, 2007). Além disso, a necessidade de usar o inglês para resolver questões do dia-a-dia e interagir com pessoas de diversas culturas proporciona uma prática contínua e uma compreensão mais profunda do idioma.

O ambiente de aprendizado no exterior, aliado ao uso constante do inglês nas atividades cotidianas, representa um diferencial que vai além do que é possível alcançar em salas de aula tradicionais no Brasil. Assim, programas de intercâmbio não apenas proporcionam o desenvolvimento da língua, mas também fortalecem a confiança dos estudantes na utilização do inglês em contextos acadêmicos e profissionais (Laborda, 2007).

Por fim, ao proporcionar uma imersão completa, esses programas também facilitam a superação das barreiras iniciais que muitos brasileiros enfrentam ao tentar utilizar o inglês de forma prática. Isto contribui diretamente para a construção de uma competência linguística que será um ativo valioso em suas carreiras futuras (British Council e FUBAI, 2018).

Além do desenvolvimento pessoal, e linguístico, o intercâmbio proporciona uma intensa imersão em novas culturas. Essa vivência permite que os estudantes não apenas adquiram conhecimento sobre outros países e modos de vida, mas também desenvolvam uma sensibilidade cultural aprimorada. Participar de um intercâmbio exige que o estudante se adapte a novos ambientes, enfrente desafios relacionados a distintas visões de mundo e, conseqüentemente, cresça em termos de compreensão e aceitação de diferentes hábitos e estilos de vida (Souza, 2021).

Diversos estudos destacam o impacto positivo que o intercâmbio tem na formação de uma mentalidade global. Clarke et al. (2009) e Douglas e Jones-Rikkens (2001) indicaram que os estudantes que participaram de programas de mobilidade internacional apresentaram níveis mais elevados de sensibilidade e adaptação intercultural em comparação com aqueles que não participaram. Ao conviver com culturas distintas, os intercambistas desenvolvem uma consciência maior, adquirindo habilidades como a inteligência cultural, a capacidade de comunicação intercultural e a competência para atuar em contextos globais, como mencionado por Dedee e Stewart (2003).

Van Hoof e Verbeeten (2005) observaram que a mobilidade internacional possibilitou aos estudantes um aprendizado mais profundo sobre si mesmos e seu lugar no mundo, promovendo uma integração cultural mais rica. A habilidade de adaptação a diferentes contextos culturais foi identificada como uma das principais conquistas dos estudantes, especialmente em termos de empatia e comunicação eficaz com pessoas de diversas origens,

reforçando o papel do intercâmbio como uma ferramenta crucial para o desenvolvimento de competências interculturais.

A experiência de intercâmbio pode ser ainda um grande diferencial no currículo, sendo vista como um indicativo de que o candidato é capaz de lidar com novos desafios, tem iniciativa e está preparado para enfrentar situações inesperadas em ambientes profissionais. Empresas multinacionais, em particular, valorizam essa capacidade de adaptação em contextos internacionais, o que pode ser um fator decisivo em processos seletivos (Medvedeva, 2019).

Além disso, ex-intercambistas frequentemente relatam que a experiência no exterior lhes proporciona oportunidades de trabalho que dificilmente teriam surgido de outra maneira. A Comissão Europeia, (2017) observou que estudantes que participam de programas de mobilidade internacional têm maiores chances de conseguir emprego até um ano após a formatura, e muitos recebem propostas de trabalho diretamente das empresas onde estagiaram.

Participar de um intercâmbio também pode definir ou reafirmar a área de interesse de um profissional, ao oferecer uma vivência prática e enriquecedora que muitas vezes não é possível em um contexto exclusivamente acadêmico. Segundo Borges (2008), para muitas empresas, a experiência no exterior representa um diferencial crucial, pois sinaliza amadurecimento, independência e flexibilidade — qualidades essenciais para atuar no mercado de trabalho globalizado.

A crescente valorização do intercâmbio no mercado de trabalho também se reflete na exigência de empresas por candidatos que já tenham vivenciado essas experiências. Programas de *trainee* e processos seletivos de grandes companhias frequentemente pedem fluência em inglês e, em alguns casos, experiências internacionais como pré-requisito (Seibert, 2019). O contato com diferentes culturas e a capacidade de trabalhar em um ambiente internacional tornam os candidatos mais atrativos para posições de liderança e cargos estratégicos em corporações globais. Por exemplo, programas de *trainee*, como o da Mercedes-Benz Cars & Vans Brasil, exigem não apenas fluência em inglês, mas também vivência internacional como critério importante de seleção (TRAINEE - CAREer, 2021).

Entre as diversas modalidades de intercâmbio, destaca-se o *Work and Travel*, um programa de trabalho remunerado voltado para estudantes universitários. Durante o período de

férias acadêmicas, os participantes têm a oportunidade de trabalhar temporariamente, principalmente no setor de serviços, em funções que não exigem conhecimento técnico prévio e que podem, ou não, estar relacionadas à sua área de estudo (Ferreira, 1989).

Em experiências como essa, o contato constante com o idioma não só facilita a interação no ambiente de trabalho, mas também contribui diretamente para o desenvolvimento da fluência e da capacidade de comunicação. Além de ser uma exigência inicial para a participação, o domínio do inglês é intensificado pela prática diária em situações reais e desafiadoras, que envolvem tanto o ambiente profissional quanto às interações cotidianas com colegas de trabalho e clientes de diferentes nacionalidades (Laborda, 2007).

Estudantes que realizam intercâmbios profissionais frequentemente relatam que essa experiência impulsionou suas carreiras, ajudando-os a se destacar em processos seletivos. A vivência internacional não só contribui para a qualificação técnica, mas também para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, como a comunicação eficaz em ambientes multiculturais e a gestão de conflitos. Esses fatores são altamente valorizados por empresas que buscam profissionais com uma visão global e habilidades para lidar com a diversidade (Dwyer & Peters, 2004).

Dessa forma, a participação em um programa de trabalho no exterior pode abrir portas significativas no mercado de trabalho. Em um cenário cada vez mais globalizado, as empresas reconhecem a importância da vivência internacional, que vai além da aquisição de habilidades técnicas. Os empregadores valorizam características como adaptabilidade, resiliência e a capacidade de trabalhar em ambientes multiculturais. A fluência em uma língua estrangeira, especialmente o inglês, se destaca como um diferencial competitivo, ampliando as oportunidades de carreira para os intercambistas (Ministério do Turismo, 2010).

Nos Estados Unidos, esse tipo de intercâmbio, conhecido como *Summer Work and Travel*, faz parte do “Programa de Visitantes de Intercâmbio” promovido pelo Departamento de Estado Americano (2020), cujo principal objetivo é promover o intercâmbio cultural por meio de experiências práticas de trabalho. O programa utiliza o visto do tipo J-1, criado especificamente para esse fim, e permite que os estudantes experimentem a vida em outro país enquanto desenvolvem suas habilidades linguísticas e ampliam sua visão de mundo (Martin, 2013).

Os requisitos para participar incluem estar matriculado em uma instituição de ensino superior, ter idade entre 18 e 29 anos, possuir nível intermediário de inglês e demonstrar flexibilidade e disposição para o trabalho. Além de proporcionar uma vivência internacional enriquecedora, o *Work and Travel* é uma excelente oportunidade para o desenvolvimento pessoal, ao permitir que os participantes vivenciem novas culturas e desenvolvam habilidades práticas que podem ser valiosas para o futuro profissional (Intercultural, 2020).

Além das oportunidades no mercado de trabalho, o intercâmbio do tipo *Work and Travel* pode proporcionar uma série de benefícios no desenvolvimento de competências. Esses intercâmbios tem o potencial para funcionar como uma oportunidade para que os participantes adquiram conhecimentos, habilidades e atitudes que os preparam para lidar com desafios diversos e se destacarem em suas carreiras. A seguir, seguem algumas das competências usualmente associadas a esse tipo de intercâmbio.

Uma das habilidades mais destacadas pelos participantes de programas de intercâmbio é a capacidade de trabalhar em equipe. A convivência com pessoas de diferentes culturas e a necessidade de colaboração no ambiente profissional contribuem para o fortalecimento dessa competência. Os estudantes também aprendem a administrar seu tempo e seu dinheiro de maneira eficiente, habilidades que se tornam fundamentais para o sucesso no exterior. Outra habilidade bastante mencionada é a capacidade de comunicação clara e eficiente, especialmente em situações de atendimento ao público, onde é necessário interagir com diferentes clientes e colegas de trabalho. Além disso, muitos intercambistas desenvolvem habilidades de supervisão e liderança ao gerenciar equipes ou projetos, o que aprimora seu senso de responsabilidade e tomada de decisão (Bristot, 2020).

Durante o intercâmbio, os participantes são constantemente desafiados a serem proativos e a tomarem decisões de maneira independente. A necessidade de adaptação a um ambiente novo e a convivência com desafios diários estimulam o desenvolvimento de uma atitude resiliente e flexível. A distância de familiares e amigos também favorece o desenvolvimento da independência emocional, à medida que os intercambistas aprendem a lidar com a saudade e a solidão, enfrentando essas dificuldades com maturidade. Outro aspecto importante é a criação de laços de amizade e *networking* com pessoas de diferentes origens e culturas, o que contribui para o crescimento social e intercultural (Bristot, 2020).

Os intercâmbios do tipo *Work and Travel* podem trazer inúmeros benefícios aos participantes, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. No retorno ao país de origem, os intercambistas geralmente se sentem mais confiantes e seguros de suas habilidades, apresentando um perfil mais adaptável e resiliente para enfrentar os desafios do mercado de trabalho. Além disso, o programa oferece uma oportunidade prática para que os estudantes desenvolvam competências valorizadas pelos empregadores, como a capacidade de resolver problemas, a eficiência no trabalho em equipe e a proatividade no ambiente profissional (Bristot, 2020).

Em suma, o intercâmbio internacional, bem como os programas de *Work and Travel*, podem oferecer aos participantes uma experiência transformadora que impacta positivamente suas carreiras e suas vidas pessoais. As competências adquiridas vão além das habilidades técnicas, abrangendo também o desenvolvimento de qualidades emocionais e interpessoais que tornam os participantes mais preparados para o futuro (Pauzé, 1989).

2.2 DISNEY CULTURAL EXCHANGE PROGRAM

O *Disney Cultural Exchange Program* (CEP), também conhecido por *International College Program* (ICP), é um programa de intercâmbio cultural, do tipo *Work and Travel*, promovido pela *Walt Disney Company*, com duração de 2 a 4 meses, destinado a estudantes internacionais de nível superior. O programa ocorre entre novembro e março, e oferece aos participantes a oportunidade de desenvolverem experiências profissionais nos parques temáticos e hotéis da *Walt Disney World*, em Orlando, Flórida, Estados Unidos (STB, 2022).

Durante o período de participação, os estudantes passam por uma experiência de imersão, convivendo com pessoas de diferentes culturas de diversas partes do mundo. Além disso, eles têm a oportunidade de interagir diretamente com profissionais de várias áreas, o que lhes proporciona a oportunidade de estabelecer laços duradouros e enriquecedores (Severo, 2023).

O *Disney College Program* foi criado em 1981, em Buena Vista, Flórida, como um programa de estágio destinado a empregar estudantes universitários nos parques temáticos da

Disney. Inicialmente chamado de *Magic Kingdom College Program*, o programa cresceu rapidamente na década de 1990, impulsionado pela introdução da internet, passando de algumas centenas para milhares de participantes a cada semestre. Para acomodar essa expansão, a Disney começou a incluir estudantes internacionais, o que levou à criação de mais quatro programas: o *Cultural Exchange Program* (Programa de Intercâmbio Cultural), o *Culinary Program* (Programa Culinário), o *Academic Exchange Program* (Programa de Intercâmbio Acadêmico) e o *Cultural Representative Program* (Programa de Representação Cultural). Esses programas abrangem mais de 10 países, incluindo Alemanha, Brasil, Canadá, França, Índia, Itália, Japão, Marrocos, México, Noruega, Peru, Tailândia, Turquia e Reino Unido (Disney, 2024).

Para acomodar os participantes, inicialmente foram criados quatro conjuntos de apartamentos, que mais tarde foram unificados em um único complexo maior e mais completo, o Flamingo Crossings Village, que oferece diversas áreas de integração. O sucesso do programa na Flórida impulsionou sua expansão em 2006 para a Disneyland, em Anaheim, Califórnia, sob o nome unificado de *Disney College Program*. No entanto, o programa em Anaheim é menor e mais seletivo, com apenas cerca de 300 estudantes aceitos por sessão (Teng, 2017).

Participar desse programa exige que os candidatos atendam a uma série de pré-requisitos. Além de falar inglês fluentemente, os participantes devem ter no mínimo 18 anos e disponibilidade para trabalhar de domingo a domingo, incluindo turnos noturnos, feriados e fins de semana. Outra exigência é que estejam matriculados em um curso presencial de uma instituição de ensino superior reconhecida pelo governo de seu país de origem, com pelo menos dois semestres concluídos. É também essencial que o candidato tenha condições financeiras de arcar com os custos do processo de seleção (STB, 2022).

Ao ingressar no programa, os participantes recebem uma remuneração de US\$ 16 por hora (referente ao período 2023/2024), que pode variar de acordo com o número de horas trabalhadas ao final da semana, que possuem um valor maior. Essa remuneração, no entanto, deve cobrir despesas mensais, como moradia, alimentação e lazer. Antes de começarem a trabalhar e a receber o salário, os participantes enfrentam uma série de despesas iniciais, como os custos do processo seletivo, passagens, visto e alimentação durante a primeira semana, que é dedicada exclusivamente aos treinamentos (STB, 2022).

O processo seletivo, no Brasil, é conduzido pela *Student Travel Bureau* (STB), que atua como intermediária entre a Disney e os candidatos. Este processo envolve quatro etapas principais: Inscrição, Palestra, Entrevista com recrutadores da STB e Entrevista com recrutadores da Disney. A primeira etapa, a inscrição para a palestra, é bastante concorrida, com as vagas esgotando-se em poucos minutos. A palestra, que é organizada pela STB em três cidades brasileiras, fornece informações essenciais sobre o programa, incluindo custos, datas e pré-requisitos. Aqueles que não comparecem à palestra são eliminados do processo (Severo, 2023).

Após a palestra, os participantes são agendados para a terceira etapa, a entrevista com a STB, realizada em inglês e em dupla. Essa etapa é a que promove o maior corte, sendo fundamental para avaliar a capacidade de comunicação dos candidatos na língua inglesa. Cerca de dois meses depois, ocorre a quarta e última etapa: a entrevista com os recrutadores da Disney, realizada de forma individual na sede da STB em São Paulo. Nessa fase, são analisadas a fluência em inglês, o alinhamento com os valores da Walt Disney Company e como o programa pode contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional do candidato (Severo, 2023).

Uma vez aprovado no processo seletivo, o participante deve lidar com o processo de obtenção do visto, uma etapa delicada e crucial. O visto exigido para o programa é o J-1, na categoria *Summer Work and Travel*, destinado a estudantes de ensino superior que desejam trabalhar e viajar por até quatro meses. A Disney emite o documento DS-2019, essencial para a solicitação do visto. Após isso, o candidato deve preencher o formulário DS-160, pagar as taxas e agendar visitas junto ao consulado americano para a coleta de digitais e entrevista (U.S. Department of State, 2024). Somente após a aprovação, o candidato está apto a viajar. Todas essas etapas são de responsabilidade do participante, dessa forma cabe a ele saber gerenciar suas demandas e ter um planejamento estruturado.

Ao chegarem nos Estados Unidos, os participantes são acomodados no Flamingo Crossings Village. O complexo oferece áreas de lazer, como piscinas, academia, e espaços de estudo, além de opções de residências variadas, como apartamentos individuais ou compartilhados, que acomodam até quatro intercambistas. Todos os apartamentos são mobiliados e equipados com utensílios básicos de cozinha, sendo de responsabilidade dos moradores a compra de alimentos e outros itens de necessidade pessoal. A dinâmica de

convivência no apartamento é definida pelos próprios moradores, levando em consideração as diferentes rotinas de trabalho (American Campus Communities, 2024).

As funções desempenhadas pelos participantes no programa, conhecidas como *roles*, são variadas. Ainda de acordo com a Disney (2024), durante a entrevista com os recrutadores da Disney, é avaliado o perfil de cada participante para identificar a função mais adequada, considerando ou não a relação com o curso universitário. Todas as funções são pensadas para proporcionar uma alta interação com os visitantes, promovendo o contato com diferentes culturas, idiomas e pessoas. Ao serem selecionados, os intercambistas podem trabalhar em áreas como (Disney, 2024):

- ***Attractions:*** Alocação em uma das atrações do complexo Disney, como brinquedos, shows e desfiles, com a responsabilidade de controlar e monitorar o fluxo de visitantes, promovendo uma experiência segura.
- ***Merchandising:*** Venda de produtos Disney, com atividades de estocagem, organização de lojas e atendimento ao cliente.
- ***Quick Service Food & Beverage:*** Venda de alimentos e bebidas de consumo rápido, conhecidos como “*snacks*”.
- ***Custodial:*** Responsável pela limpeza e manutenção das instalações.
- ***Character Attendant:*** Assistente dos personagens, garantindo a segurança durante as interações com os visitantes, além de facilitar a comunicação entre personagens que não falam por conta da fantasia com os visitantes e ocasionalmente tirar fotos para os visitantes.
- ***Character Performer:*** Interpretação de personagens, trazendo-os à vida, interagindo com visitantes em sessões de fotos, autógrafos e apresentações.
- ***Lifeguard:*** Responsável pela segurança em áreas de piscina, prevenindo afogamentos e realizando primeiros socorros.
- ***Photopass:*** Fotógrafos posicionados em locais estratégicos para capturar momentos especiais dos visitantes.
- ***Seater:*** Anfitrião de restaurantes, organizando as mesas e otimizando o atendimento.

Além disso, todos os participantes do programa, assim como todos os funcionários da Disney, chamados de *Cast Members*, devem seguir uma série de regras e diretrizes descritas no material “*Disney Look*”. Este material abrange orientações sobre postura, vestuário,

comunicação e confidencialidade, além de outras diretrizes que visam manter a reputação e os padrões da empresa. O cumprimento dessas regras é fundamental para o desenvolvimento profissional dos participantes e para garantir uma experiência de sucesso no intercâmbio. (Disney, 2024)

Em suma, os intercâmbios do tipo *Work and Travel*, especialmente o *Disney Cultural Exchange Program*, podem desempenhar um papel fundamental no desenvolvimento de competências essenciais para os estudantes. Ao proporcionar uma experiência de trabalho em um ambiente multicultural, esses programas permitem que os participantes aprimorem habilidades interpessoais, de comunicação e de adaptação em um contexto global. A vivência prática no exterior, combinada com a imersão em uma das maiores empresas de entretenimento do mundo, oferece aos intercambistas a oportunidade de aplicar seus conhecimentos acadêmicos e profissionais em situações reais, promovendo um aprendizado significativo e duradouro. Dessa forma, a experiência no programa não só enriquece o currículo dos participantes, mas também contribui para sua formação como profissionais mais competentes e preparados para os desafios do mercado globalizado.

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente capítulo apresenta a análise dos dados coletados com o objetivo de compreender de que forma estudantes de engenharia percebem se a experiência internacional vivida no programa *Disney Cultural Exchange Program* (ICP) contribui para o desenvolvimento de competências pessoais, profissionais e sociais.

O levantamento foi realizado por meio de um questionário distribuído *online*, acessado por participantes do programa nas edições dos anos de 2022/2023, 2023/2024 e 2024/2025. A divulgação ocorreu através de redes sociais, incluindo o perfil da autora no Instagram dedicado à sua experiência no ICP, além de grupos de WhatsApp e Facebook voltados para participantes e ex-participantes do intercâmbio. O período de resposta do questionário teve duração de uma semana, permitindo ampla coleta de dados entre diferentes regiões do país e edições do programa.

A proposta da pesquisa, além de mapear percepções e impactos, também buscou compreender as motivações que levaram os estudantes a optarem por esse tipo de intercâmbio, com foco em seus objetivos acadêmicos, profissionais e pessoais ao ingressarem no ICP.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi estruturado com base em estudos anteriores de Souza (2021) e Roy (2018), que investigam o desenvolvimento de competências por meio de experiências internacionais. As habilidades e competências pessoais, profissionais e sociais avaliadas foram extraídas da literatura e adaptadas ao contexto do Disney ICP, com o objetivo de capturar tanto as expectativas dos estudantes antes da viagem quanto os ganhos percebidos após o retorno.

O questionário, que se encontra anexado no apêndice, foi composto por afirmações organizadas em blocos temáticos, avaliadas por meio de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, onde 1 representa “Discordo totalmente”, 2, “Discordo parcialmente”, 3, “Neutro”, 4, “Concordo parcialmente” e 5, “Concordo totalmente”.

Essa estrutura permitiu mensurar, de maneira sistematizada, o grau de concordância dos participantes em relação ao desenvolvimento de determinadas competências durante o intercâmbio, além de possibilitar comparações estatísticas entre diferentes grupos.

Com 190 respostas obtidas, os dados foram tratados e organizados conforme categorias de cursos superiores, sendo a categoria "Engenharias"¹ criada para agrupar todos os cursos com o termo "engenharia" em sua nomenclatura, como engenharia de produção, elétrica, de energia, entre outras. Esse agrupamento foi necessário devido à variedade de especializações presentes na amostra, mas que isoladamente possuíam baixa representatividade. Entre os cursos com maior número de respondentes destacaram-se as Engenharias, com 31 participantes, seguido por cursos de Direito, Administração, Psicologia e Comunicação.

No que se refere ao perfil dos estudantes de engenharia, a idade média dos respondentes foi de 24 anos, com predominância de alunos dos estados de São Paulo (26%), Minas Gerais (26%) e Santa Catarina (13%), que juntos compõem a maior parte da amostra de estudantes de engenharia participantes da pesquisa. A maioria estava cursando entre o quarto e o sexto período da graduação no momento da realização do intercâmbio, e cerca de 90% já estão inseridos no mercado de trabalho, seja por meio de estágio ou emprego formal. Esses dados indicam um grupo com forte potencial de aplicação prática da experiência vivida no programa, tanto em sua formação acadêmica quanto no ambiente corporativo.

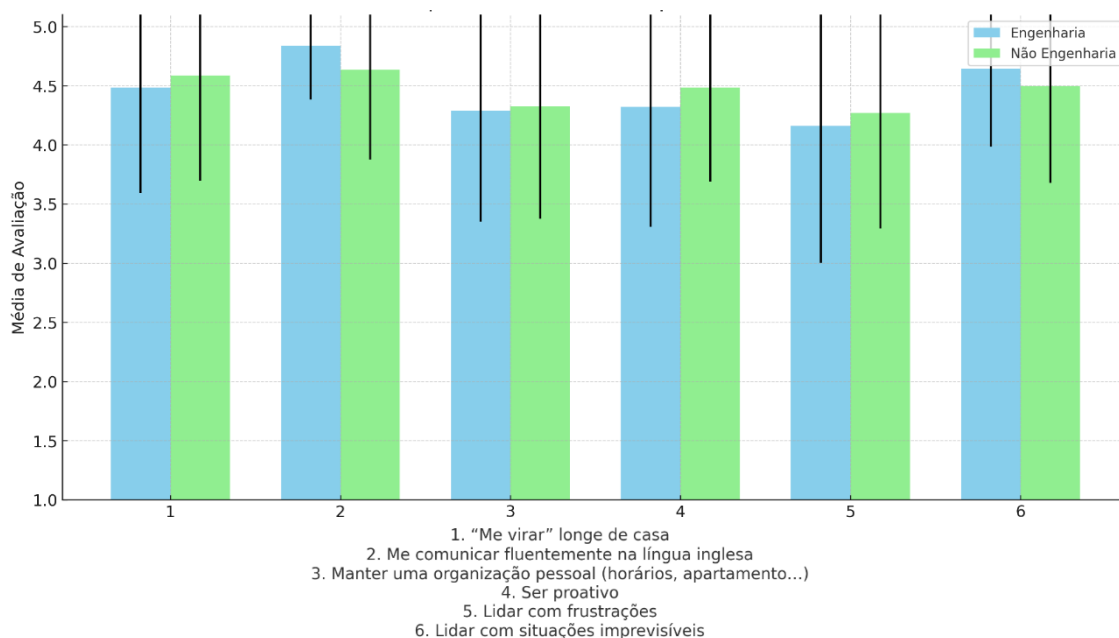
Com base na orientação metodológica, optou-se por realizar a análise comparando dois grandes grupos: estudantes de Engenharias versus estudantes de Não Engenharias. Para garantir o rigor estatístico frente às diferenças de tamanho amostral, as médias e desvios padrões de cada grupo foram utilizados como base para interpretação comparativa dos resultados.

A seguir, serão apresentados oito blocos de análise, cada um acompanhado de um gráfico que representa visualmente as diferenças observadas.

¹Engenharia de Produção(7), Engenharia Civil(6), Engenharia Química(5), Engenharia Elétrica(2), Engenharia de Alimentos(2), Engenharia Aeronáutica(1), Engenharia de bioprocessos e biotecnologia(1), Engenharia de Controle e Automação(1), Engenharia de Energia(1), Engenharia de Manufatura(1), Engenharia de Software/Computação(1), Engenharia Mecânica(1), Engenharia Mecatrônica(1), Engenharia sanitária e ambiental(1).

3.1 ANTES DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PESSOAIS ESPERADAS

Figura 1: Antes do Intercâmbio – Competências Pessoais Esperadas

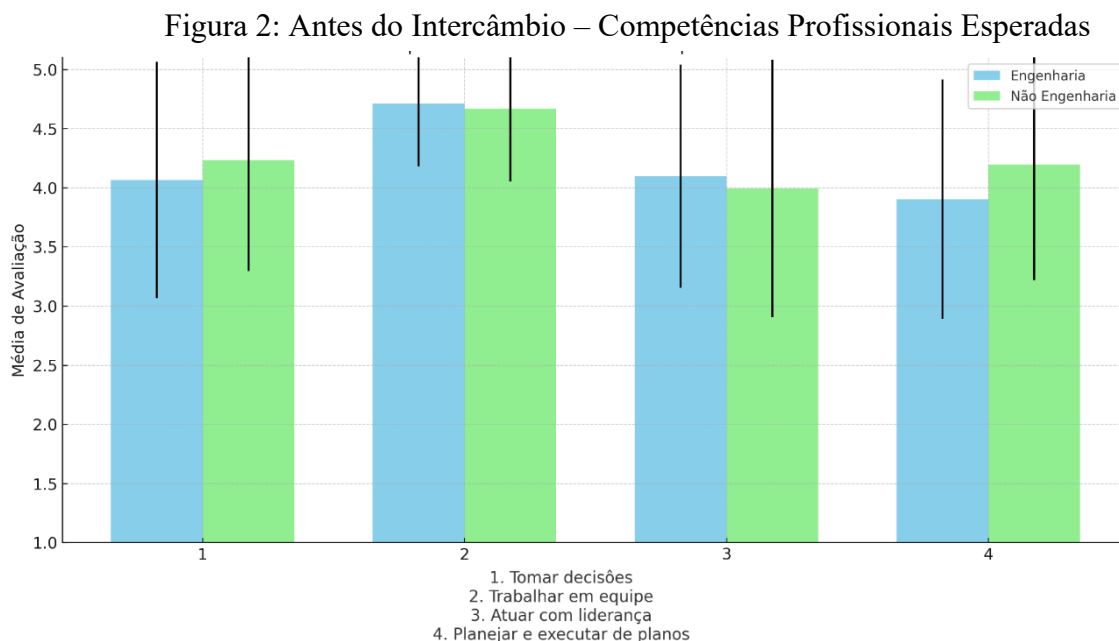


Fonte: Autora (2025)

A análise das competências pessoais esperadas antes do intercâmbio revela um maior grau de concordância com relação às expectativas entre o grupo de Não Engenhas na maioria dos indicadores. Esse grupo apresentou médias mais altas em quatro das seis competências avaliadas, como a **1 (Me virar longe de casa)** e a **5 (Lidar com frustrações)**. No entanto, engenheiros se destacaram em **2 (Me comunicar fluentemente na língua inglesa)** e **6 (Lidar com situações imprevisíveis)**, o que sugere uma preparação mais orientada à resolução prática de problemas e à comunicação técnica.

De forma geral, as diferenças são pequenas, o que indica que, independentemente da área de formação, os estudantes compartilham um conjunto semelhante de expectativas quanto ao seu desenvolvimento pessoal. O intercâmbio parece ser visto como um catalisador para amadurecimento emocional, autogestão e ampliação das capacidades de enfrentamento.

3.2 ANTES DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS ESPERADAS

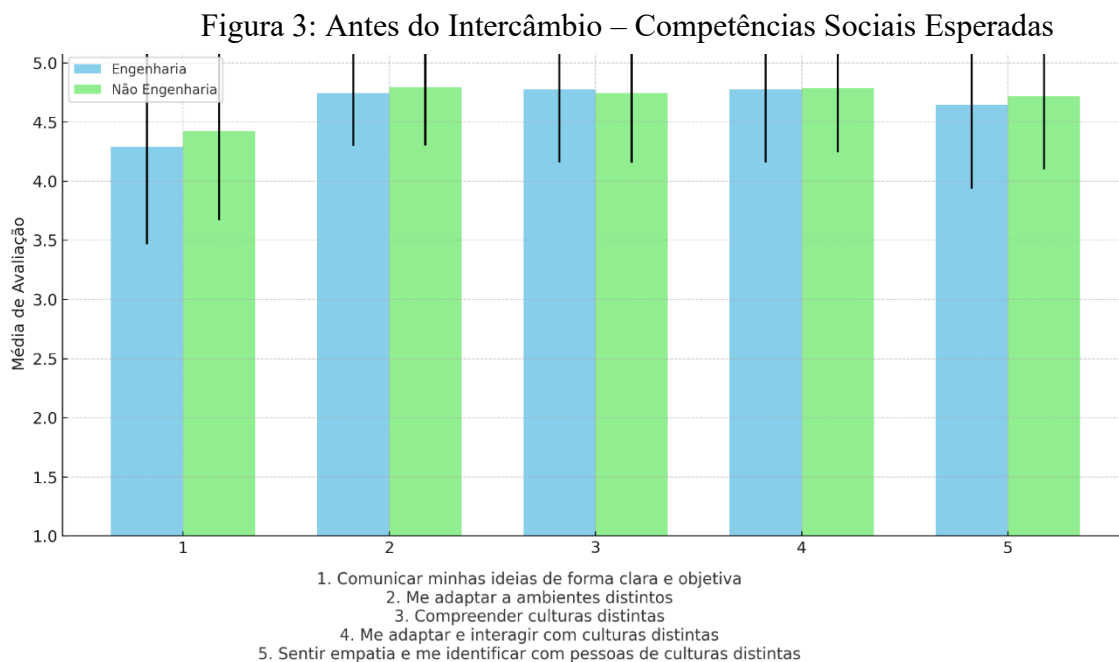


Fonte: Autora (2025)

As expectativas profissionais antes do intercâmbio mostram um equilíbrio geral entre os grupos, com diferenças sutis. Estudantes de Engenharia possuem maior concordância nas competências **2 (Trabalhar em equipe)** e **3 (Atuar com liderança)**, enquanto os estudantes de Não Engenharia apresentaram médias levemente superiores nas competências **1 (Tomar decisões)** e **4 (Planejar e executar planos)**.

Essa divisão sugere que os engenheiros tendem a focar no desenvolvimento de papéis colaborativos e liderança de equipes, enquanto os demais demonstram um olhar mais estratégico, voltado à organização e à tomada de decisão em ambientes complexos. Ainda assim, as médias são próximas em todos os itens, o que reforça uma convergência entre as expectativas profissionais dos dois grupos ao buscar o programa.

3.3 ANTES DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS SOCIAIS ESPERADAS



Fonte: Autora (2025)

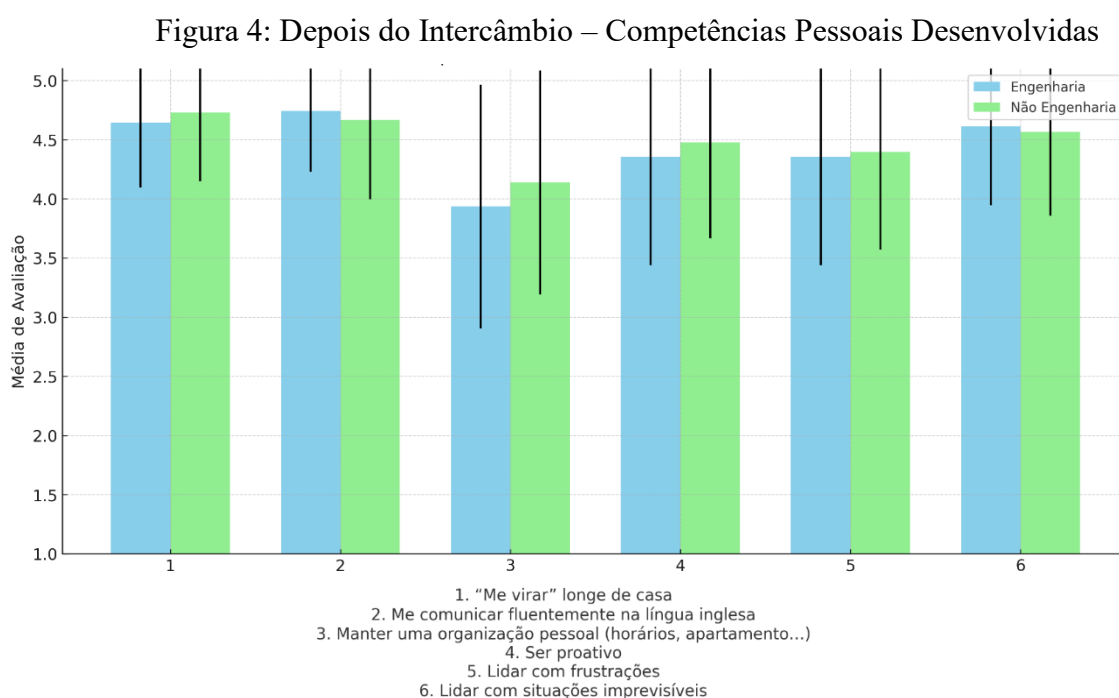
A análise das competências sociais esperadas antes do programa revela um maior grau de concordância para os estudantes de Não Engenharias. Eles apresentaram médias superiores em quatro das cinco competências avaliadas, com destaque para a **competência 1 (Comunicar minhas ideias de forma clara e objetiva)**. No entanto, a diferença entre os grupos é muito pequena, e em itens como **competência 3 (Compreender culturas distintas)** e **competência 5 (Sentir empatia e se identificar com pessoas de culturas distintas)**, as médias são praticamente equivalentes.

Esses dados indicam que, apesar das formações distintas, tanto engenheiros quanto estudantes de outras áreas compartilham expectativas semelhantes em relação ao desenvolvimento de habilidades sociais e interculturais. O intercâmbio é visto como uma oportunidade valiosa para ampliar a empatia, a comunicação e a integração com pessoas de diferentes origens, valores que atravessam todas as áreas do conhecimento.

Embora haja pequenas diferenças entre os grupos nos aspectos sociais, pessoais e profissionais antes do intercâmbio, os dados sugerem que essas distinções não são suficientemente amplas para caracterizar perfis radicalmente distintos. Em geral, tanto os estudantes de Engenharias quanto os de Não Engenharias demonstraram expectativas elevadas em relação ao próprio desenvolvimento, com médias superiores a 4,0 na maioria dos itens. O

uso do desvio padrão evidencia que as variações estão mais relacionadas a nuances individuais de cada questão do que à área de formação, apontando para um público relativamente homogêneo em seus objetivos iniciais com o programa.

3.4 DEPOIS DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PESSOAIS DESENVOLVIDAS



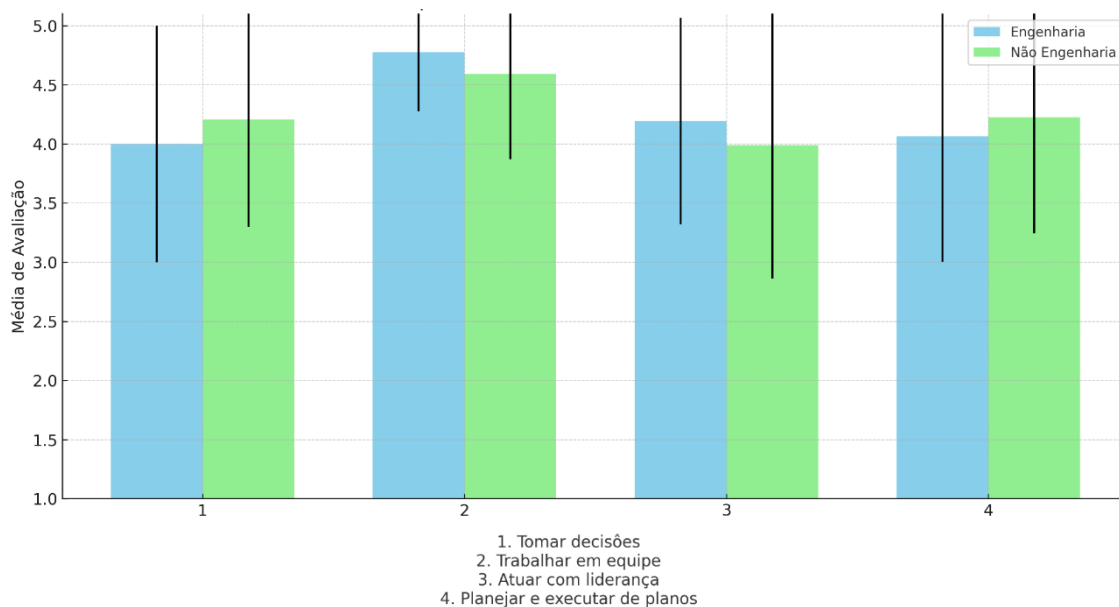
Fonte: Autora (2025)

Após o intercâmbio, os estudantes de Não Engenharia relataram apresentaram maior percepção de desenvolvimento de habilidades em quatro das seis categorias pessoais avaliadas. As maiores diferenças foram observadas nas competências **1 (Me virar longe de casa)** e **3 (Manter uma organização pessoal)**, indicando que esses estudantes sentiram um impacto mais significativo nas dimensões de autonomia e autogestão.

Já os estudantes de Engenharia relataram médias ligeiramente superiores nas competências **2 (Me comunicar fluentemente na língua inglesa)** e **6 (Lidar com situações imprevisíveis)**, o que sugere que os engenheiros extraíram da experiência ganhos mais aplicáveis a contextos técnicos e adaptativos. Ainda assim, as médias entre os grupos são próximas, revelando um benefício pessoal consistente para ambos os perfis acadêmicos.

3.5 DEPOIS DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DESENVOLVIDAS

Figura 5: Depois do Intercâmbio – Competências Profissionais Desenvolvidas



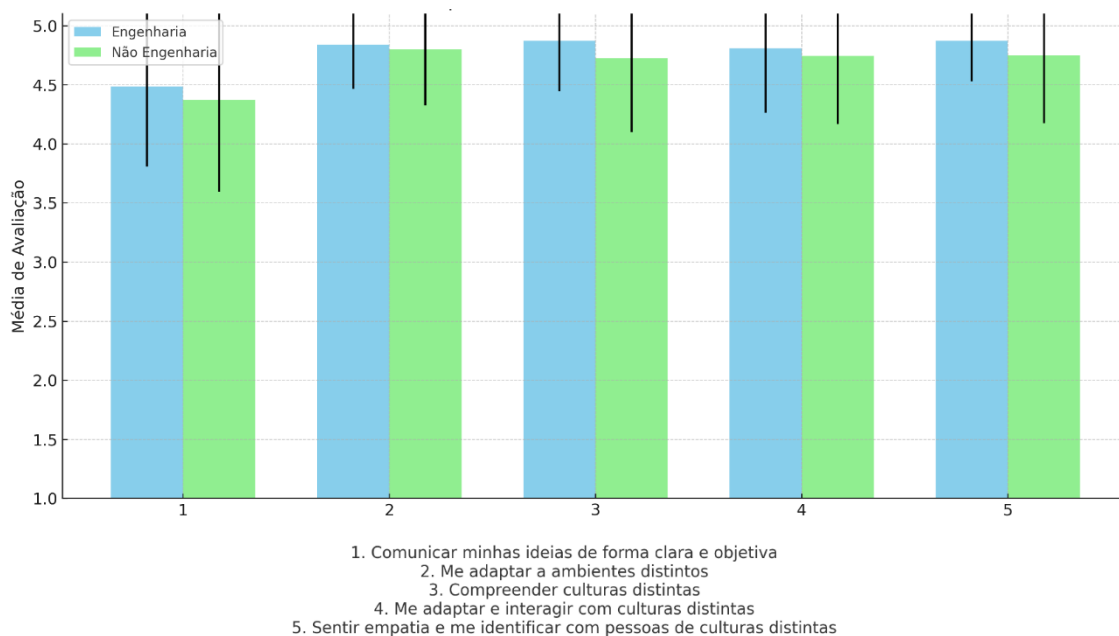
Fonte: Autora (2025)

O desenvolvimento de competências profissionais após o intercâmbio se mostrou equilibrado entre os dois grupos. Os estudantes de Engenharia relataram maiores ganhos nas competências **2 (Trabalhar em equipe)** e **3 (Atuar com liderança)**, o que pode indicar uma percepção mais clara de crescimento em habilidades de colaboração técnica e gestão de tarefas.

Por outro lado, os estudantes de Não Engenharia indicaram identificar um maior desenvolvimento das competências **1 (Tomar decisões)** e **4 (Planejar e executar planos)**. Esses dados sugerem que, para esse grupo, o intercâmbio reforçou aspectos estratégicos e a capacidade de organização e análise de cenários. As médias são próximas, o que indica que o programa proporcionou ganhos profissionais relevantes, ainda que com ênfases distintas para cada perfil acadêmico.

3.6 DEPOIS DO INTERCÂMBIO – COMPETÊNCIAS SOCIAIS

Figura 6: Depois do Intercâmbio – Competências Sociais Desenvolvidas



Fonte: Autora (2025)

Ao avaliar as competências sociais desenvolvidas após o intercâmbio, observa-se uma maior concordância dos estudantes de Engenharia em todos os itens analisados. As maiores médias foram registradas nas competências **2 (Me adaptar a ambientes distintos)** e **4 (Me adaptar e interagir com culturas distintas)**, indicando que esses estudantes perceberam um crescimento substancial em sua capacidade de adaptação intercultural.

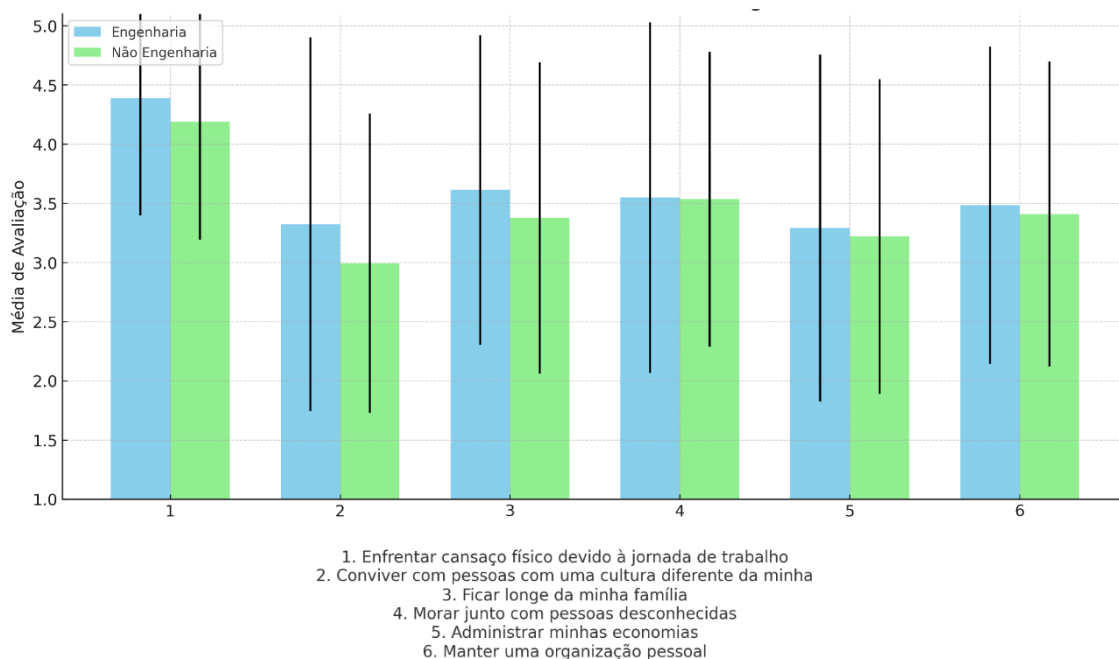
Apesar de o grupo de Não Engenharia também ter registrado médias altas, a consistência dos engenheiros em todos os aspectos avaliados sugere que o intercâmbio impactou positivamente até mesmo em dimensões sociais e relacionais — tradicionalmente mais associadas às áreas humanas. Isso mostra que, independentemente da formação, o contato com outras culturas promove avanços significativos na empatia, comunicação e convivência multicultural.

Após a vivência do intercâmbio, as diferenças entre os grupos tornam-se ainda mais sutis, com médias elevadas e desvios padrão semelhantes na maioria dos indicadores. Isso sugere que, independentemente do curso, os estudantes compartilham experiências de transformação significativas, reforçando o valor universal do programa como vetor de amadurecimento e qualificação. Ainda que Engenharias e Não Engenharias apresentem

destaques pontuais em competências específicas, a convergência nos resultados demonstra que o impacto do programa ultrapassa fronteiras curriculares.

3.7 DESAFIOS ENFRENTADOS DURANTE O PROGRAMA

Figura 7: Desafios Enfrentados Durante o Programa



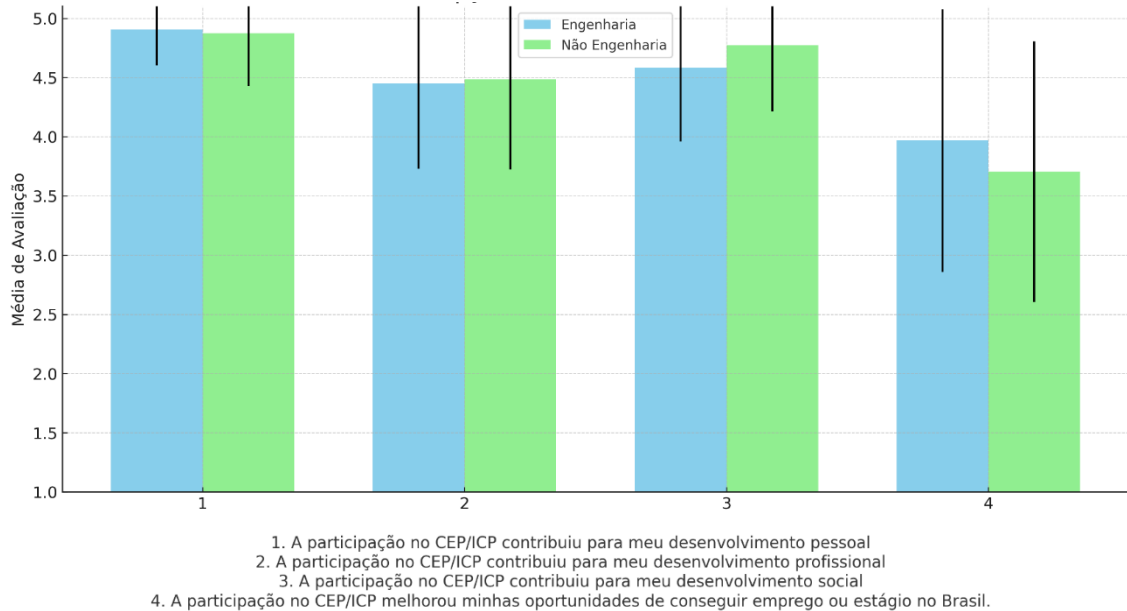
Fonte: Autora (2025)

Quando se trata dos desafios enfrentados durante o intercâmbio, de forma geral, o grau de concordância foi inferior aos valores identificados com relação às expectativas. Isso sugere que os estudantes, em geral, não consideram tais questões especialmente relevantes. Dito isso, deve-se considerar que os estudantes de Engenharia relataram maior concordância em todas as dimensões analisadas. A maior diferença foi observada na **competência 1 (Enfrentar cansaço físico devido à jornada de trabalho)**, sugerindo que esse grupo foi exposto com maior frequência a funções mais exigentes fisicamente.

Outros aspectos como **3 (Ficar longe da família)**, **4 (Morar junto com pessoas desconhecidas)** e **6 (Manter uma organização pessoal)**, também apareceram com médias mais altas entre os engenheiros, indicando que o programa impôs não apenas desafios operacionais, mas também emocionais e logísticos. Esse padrão reforça a hipótese de que o perfil técnico foi direcionado a rotinas mais intensas e que exigiram maior esforço de adaptação pessoal.

3.8 PERCEPÇÃO GERAL DE DESENVOLVIMENTO

Figura 8: Percepção Geral de Desenvolvimento



Fonte: Autora (2025)

De forma geral, a percepção apontada pelos dois grupos sugere que a experiência do intercâmbio contribuiu mais para o desenvolvimento de habilidades pessoais e sociais, do que para aspectos profissionais de empregabilidade. Essa percepção revelou médias muito próximas entre os dois grupos analisados, com pequenas variações de destaque. Estudantes de Engenharia se sobressaíram ligeiramente nas competências **1 (Desenvolvimento pessoal)**, **2 (Desenvolvimento profissional)** e **4 (Melhoria nas oportunidades de emprego/estágio)**. Já os estudantes de Não Engenharia apresentaram média um pouco superior em **3 (Desenvolvimento social)**.

Essa distribuição reforça a hipótese de que, embora os objetivos específicos possam variar, o impacto do programa é percebido de maneira ampla e positiva por todos os participantes. As diferenças observadas sugerem que o intercâmbio promove um crescimento mais acentuado nas dimensões pessoais e sociais, enquanto os ganhos profissionais, embora presentes, tendem a ser menos expressivos. Isso pode estar relacionado ao fato de que as atividades desempenhadas no programa nem sempre se conectam diretamente à formação acadêmica dos participantes, dificultando a associação imediata com o desenvolvimento profissional.

3.9 SEÇÃO EXTRA – IMPACTOS NO TRABALHO ATUAL

Esta seção avaliou o impacto percebido do programa no contexto profissional entre os participantes que estavam empregados no momento da pesquisa. Os resultados revelam que tanto estudantes de Engenharia quanto de Não Engenharia reconhecem ganhos significativos, com médias bastante próximas em todas as competências avaliadas.

Os estudantes de Não Engenharia relataram maior impacto na aplicação prática do que foi aprendido no programa e na autonomia para lidar com problemas, sugerindo que as experiências interculturais foram facilmente integradas às suas rotinas profissionais. Por sua vez, os estudantes de Engenharia destacaram o aprimoramento na comunicação com a equipe e na adaptação a mudanças, o que pode refletir a aplicação direta das habilidades desenvolvidas no intercâmbio em contextos técnicos e colaborativos mais dinâmicos.

Essas análises confirmam que o Disney ICP contribui para o desenvolvimento de competências técnicas e interpessoais, com ligeiras diferenças que variam conforme o perfil do estudante. Para os engenheiros, o programa amplia sobretudo aspectos de autonomia, organização e decisão profissional. Já para os estudantes de outras áreas, o ganho mais expressivo está em empatia, comunicação intercultural e percepção de valor curricular.

Dessa forma, respondem-se aos objetivos desta pesquisa, demonstrando que os estudantes de Engenharia ingressam no programa com expectativas bem definidas, especialmente voltadas ao desenvolvimento de competências aplicadas à rotina organizacional, à comunicação técnica e à convivência em ambientes multiculturais. No plano pessoal, destacam-se metas relacionadas à autonomia, à organização da rotina e ao amadurecimento emocional, enquanto, no eixo social, observa-se uma busca mais tímida, porém relevante, por empatia e adaptação cultural.

Após o intercâmbio, os relatos indicam ganhos consistentes nos três eixos. No âmbito pessoal, os estudantes relatam avanço em aspectos como resiliência e autogestão. No campo social, a experiência proporcionou maior desenvoltura para lidar com a diversidade cultural e trabalhar em equipe. Já no eixo profissional, ainda que os ganhos tenham sido percebidos como ligeiramente inferiores, destacam-se o aprimoramento na tomada de decisão e a familiaridade com contextos reais de trabalho. Esse dado pode estar relacionado ao fato de que as atividades desenvolvidas no programa, muitas vezes operacionais, nem sempre se conectam diretamente

à formação técnica dos participantes, o que dificulta uma associação imediata com ganhos profissionais.

A comparação com estudantes de áreas não técnicas revela que, embora ambos os grupos reconheçam os impactos positivos do programa, os engenheiros tendem a valorizar mais os aspectos práticos e aplicáveis ao mercado, enquanto os estudantes de Não Engenharia enfatizam a transformação subjetiva e emocional. Isso sugere que o mesmo programa é vivenciado com diferentes focos, dependendo do perfil acadêmico e profissional de cada grupo.

Em síntese, os dados reforçam que o ICP é percebido como uma oportunidade formativa robusta, tanto no plano pessoal quanto social, com menor, porém ainda relevante, impacto profissional. Essa vivência internacional emerge como experiência que amplia horizontes, desenvolve competências socioemocionais e prepara os estudantes para contextos complexos e globais, sendo especialmente significativa para engenheiros em formação.

4 CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como objetivo investigar de que maneira os programas de intercâmbio do tipo *Work and Travel*, especialmente o Disney Cultural Exchange Program (CEP), contribuem para o desenvolvimento de competências entre estudantes universitários, com foco especial nos estudantes de Engenharia. A partir de uma abordagem qualitativa e quantitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e na aplicação de um questionário *online* a 190 participantes do programa entre os anos de 2022 e 2024, foi possível mapear percepções relevantes sobre os impactos dessa vivência internacional na formação pessoal, social e profissional dos estudantes.

Os resultados obtidos reforçam a ideia de que experiências como o Disney ICP promovem o desenvolvimento de competências amplamente valorizadas no mercado contemporâneo, como comunicação interpessoal, trabalho em equipe, resiliência, adaptabilidade e autonomia. As análises foram organizadas em blocos que consideraram o momento da experiência (antes e depois do intercâmbio) e os tipos de competências (pessoais, profissionais e sociais), permitindo uma visão mais segmentada e aprofundada sobre as expectativas e os ganhos percebidos.

Observou-se que os estudantes de Engenharia tendem a atribuir maior ênfase à aplicação prática da experiência, especialmente nas competências profissionais, como

organização da rotina, resolução de problemas e tomada de decisão em ambientes operacionais. Esses estudantes também relataram avanços importantes em aspectos pessoais, como independência, capacidade de adaptação e amadurecimento. Já os estudantes de Não Engenharia, embora também tenham valorizado as competências profissionais, atribuíram maior destaque às dimensões sociais e emocionais, como empatia intercultural, comunicação em grupo e transformação pessoal.

Essa diferença não implica em uma avaliação hierárquica da experiência, mas evidencia que o perfil acadêmico pode influenciar a forma como os estudantes vivenciam e interpretam o intercâmbio. Os engenheiros buscaram e extraíram aprendizados mais conectados com a prática organizacional e técnica, enquanto os não engenheiros revelaram um olhar mais voltado para a subjetividade, o autoconhecimento e as relações interpessoais. No entanto, dois grupos indicaram que a vivência no ICP contribuiu amplamente para sua formação integral.

Ainda que o ganho profissional tenha sido relevante, os dados sugerem que as competências pessoais e sociais foram mais intensamente desenvolvidas. Isso pode ser explicado pelo fato de que as atividades desempenhadas no ICP nem sempre estão diretamente relacionadas à formação técnica, o que dificulta a associação imediata com aprendizados profissionais. Mesmo assim, os participantes demonstraram capacidade de transpor os desafios do trabalho para contextos futuros de atuação.

Também foram identificados desafios importantes, como o cansaço físico das longas jornadas de trabalho, a distância da família e a convivência com pessoas desconhecidas. Apesar disso, a maioria dos participantes interpretou esses obstáculos como parte do processo de crescimento pessoal, enfrentando-os com resiliência e adaptabilidade. A seção extra da pesquisa ainda demonstrou que, para aqueles que estão atualmente inseridos no mercado de trabalho, o intercâmbio tem contribuído de maneira prática e direta em aspectos como comunicação com a equipe, autonomia e capacidade de adaptação às mudanças.

Este estudo contribui para preencher uma lacuna na literatura sobre o impacto de programas internacionais de curta duração em cursos de formação técnica e científica, como a Engenharia. Além disso, oferece subsídios importantes para instituições de ensino superior, agências de intercâmbio e empresas que valorizam experiências multiculturais em seus processos seletivos. Como limitação, destaca-se o recorte específico da amostra, concentrado em um único programa e com predominância de participantes auto selecionados. Para pesquisas

futuras, recomenda-se explorar comparações entre diferentes modalidades de intercâmbio, bem como investigações longitudinais que acompanhem os impactos desse tipo de experiência na trajetória profissional ao longo dos anos.

Em síntese, experiências de Work and Travel, como Disney Cultural Exchange Program, revelaram-se uma possível ferramenta na construção de competências profissionais, pessoais e sociais para estudantes de Engenharia. Ao proporcionar uma vivência rica em desafios, aprendizados e conexões multiculturais, o programa fortalece a formação de um perfil profissional mais preparado, adaptável e alinhado às exigências do mundo globalizado. A experiência internacional, portanto, não apenas amplia o repertório técnico dos estudantes, mas, especialmente, contribui para o desenvolvimento de uma visão mais madura, empática e estratégica sobre sua atuação no mundo e no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

AMERICAN CAMPUS COMMUNITIES. **Flamingo Crossings Village** - Amenities. Disponível em: <https://www.americancampus.com/student-apartments/fl/disney/flamingo-crossings-village#amenities>. Acesso em: 1 out. 2024.

BACHNER, D. J.; ZEUTSCHEL, U. **Utilizing the effects of youth exchange**: a study of the subsequent lives of german and american high school Exchange participants. Council on International Education Exchange, 1994.

BARTEL, A.; FIGAS, P.; HAGEL, G. **Towards a competency-based education with gamification design elements**. In: CHI PLAY 2015 - Proceedings of the 2015 Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play. Anais [...]. 2015. p. 457–462. Disponível em: <https://doi-org.ez25.periodicos.capes.gov.br/10.1145/2793107.2810325>. Acesso em: 2 out. 2024.

BOAHIN, P. **Competency-based curriculum**: a framework for bridging the gap in teaching, assessment and the world of work. International Journal of Vocational and Technical Education Research, v. 4, n. 3, p. 121, 2018.

BORGES, P. **Trabalhe e estude no país do Tio Sam**. Correio Braziliense, Brasília, p. 12, 2008.

BRASIL, B.C. **Demandas de Aprendizagem de Inglês no Brasil**. São Paulo: Instituto de Pesquisa Data Popular, ed. 1. 2014. Disponível em: <https://www.britishcouncil.org.br/pesquisas-infograficos>. Acesso em 20 ago. 2024.

BRISTOT, L. **Turismo de Intercâmbio**: o desenvolvimento de competências segundo a percepção de participantes do programa summer work travel. 2020.

BRITISH COUNCIL; FAUBAI. **Guide to english as a medium of instruction in brazilian higher education institutions 2018-2019**. British Council. 2018. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/215191>. Acesso em: 20 ago. 2024.

CLAMP, G. **Understanding Competence**: A Review and Analysis of the Concept in Work-Based Learning and Education. 2011. University of Huddersfield.

CLARKE, Il. **Student intercultural proficiency from study abroad programs**. Journal of Marketing Education, v. 31, p. 173–181, 2009.

COMISSÃO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA, COMUNICAÇÃO E INFORMÁTICA. Senado Federal. **Relatório**. Brasília. 2015. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/185018.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

COMISSÃO EUROPEIA. **Do programa Erasmus para o programa Erasmus+**: uma história de 30 anos. Bruxelas. 26 jan. 2017. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/MEMO_17_83. Acesso em: 20 ago. 2024.

CROSSMAN, J. E.; CLARKE, M. **International experience and graduate employability**: stakeholder perceptions on the connection. Higher Education, v. 59, p. 599–613, 2010.

DALMOLIN, I. S. **Intercâmbio acadêmico cultural internacional**: uma experiência de crescimento pessoal e científico. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 66, n. 3, p. 442-447, 2013.

DEDEE, L. S.; STEWART, S. **The effect of student participation in international study**. *Journal of Professional Nursing*, v. 19, p. 237-242, 2003.

DEGRAAF, D. **The long-term personal and professional impacts of participating in a study abroad program**. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, v. 23, p. 42-59, 2013.

DISNEY. **DISNEY PROGRAMS**. Disponível em: <https://jobs.disneycareers.com/disney-programs#international>. Acesso em: 1 out. 2024.

DISNEY PROGRAMS SUPPORT. **What is the Disney Cultural Exchange Program**. Disponível em: <https://support.disneyprograms.com/hc/en-us/articles/13923307229204-What-is-the-Disney-Cultural-Exchange-Program>. Acesso em: 1 out. 2024.

DOUGLAS, C.; JONES-RIKKERS, C. G. **Study abroad programs and American student worldmindedness**. *Journal of Teaching in International Business*, v. 13, n. 1, p. 55-66, 2001.

DWYER, M. M.; PETERS, C. **The Benefits of Study Abroad**: A Comparative Analysis of the Impact of the Experience on Personal, Academic, and Professional Development. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 2004.

EHLERS, U.-D. **Changing cultures in higher education**: moving ahead to future learning. Heidelberg; Dordrecht; Londres; Nova Iorque: Springer, 2010. p. 1-533. Disponível em: <https://doi-org.ez25.periodicos.capes.gov.br/10.1007/978-3-642-03582-1>. Acesso em: 2 out. 2024.

ESTADOS UNIDOS. **Departamento de Estado Americano**. J-1 Visa. Disponível em: <https://j1visa.state.gov/programs/summer-work-travel>. Acesso em: 21 abr. 2020.

FERNANDES, R. D. **Desenvolvimento de competências profissionais no ensino superior**: uma análise a partir da engenharia. *Revista Gestão & Produção*, v. 30, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/BPHHBQkxK4RRTGWpZr4ZTNj/?lang=pt&format=html>.

FERREIRA, A. B. H. **Novo Aurelio século XXI**: o dicionário da língua portuguesa. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1989.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Construindo o conceito de competência**. *Revista de Administração Contemporânea*, 2001.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de gestão por competências**: um recorte teórico. São Paulo: Makron Books, 2002.

GREEN, B. F. **Studying abroad**: A multiple case study of nursing students' international experiences. *Nurse Education Today*, v. 28, p. 981-992, 2008.

INKSON, K.; MINAS, S. **Global Careers**: A New Perspective on International Work. *Career Development International*, 2019.

LABORDA, J. G. **Language travel or language tourism**: have educational trips changed so much?. The Journal of the College of Tourism and Hotel Management, n. 7, autumn, 2007. Disponível em: <https://eric.ed.gov/?id=ED500009>. Acesso em: 20 ago. 2024.

LE BOTERF, G. **De la compétence**: Essai sur un attracteur étrange. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1997.

MALHOTRA, R.; MASSOUDI, M.; JINDAL, R. **Shifting from traditional engineering education towards competency-based approach**: the most recommended approach-review. Engineering Education Journal, 2023.

MARTIN, J. **História do Programa de Visitantes de Intercâmbio**. Rio de Janeiro: Editora Z, 2013.

MEDEIROS, C. R. O.; ANDRADE, A. D. S.; PASSOS, J. C. **Marcas das experiências sociais e interculturais de estudantes em mobilidade internacional**: dos laços de amizade aos “perrengues”. Administração: Ensino e Pesquisa, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, mai./ago. 2017. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/432>. Acesso em: 20 ago. 2024.

MEDVEDEVA, M. **Employability and Global Experience**: The Role of International Internships in Graduate Employment. Journal of Studies in International Education, 2019.

MINISTÉRIO DO TURISMO. **Turismo de estudos e intercâmbio**: orientações básicas. 2. ed. Brasília: Ministério do Turismo, 2010.

NATIONAL SCIENCE FOUNDATION. **Competency-Based Learning in Engineering Education**. Public Access Repository. Alexandria: National Science Foundation, 2020. Disponível em: <https://par.nsf.gov/servlets/purl/10186242>. Acesso em: 25 set. 2024.

PAUZÉ, E. F.; JOHNSON, W. A.; MILLER, J. L. **Internship strategy for hospitality management programs**. Hospitality Education and Research Journal, v. 13, n. 3, p. 301-307, 1989.

POTTS, D. **Understanding the early career benefits of learning abroad programs**. Journal of Studies in International Education, v. 19, p. 441–459, 2015.

ROY, A.; NEWMAN, A.; ELLENBERGER, T.; PYMAN, A. **Outcomes of international student mobility programs**: a systematic review and agenda for future research. Studies in Higher Education, 2018.

SANTOS, F. C. A. **Potencialidades de mudanças na graduação em engenharia de produção geradas pelas diretrizes curriculares**. São Carlos: Universidade de São Paulo, Escola de Engenharia de São Carlos, Departamento de Engenharia de Produção, 2003.

SEVERO, L. P. **A vivência dos aplicantes no processo seletivo do Disney's Cultural Exchange Program no Brasil**. 2023. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/273602/001196823.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 ago. 2024.

SOUZA, A. G. F. **Internacionalização do Ensino Superior**: Estudo sobre as contribuições da mobilidade acadêmica internacional para o aluno de engenharia de produção. 2021. Disponível

em: <https://www2.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2021/06/andressagattiferreirasouza.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2024.

STB. DISNEY PROGRAM. **Student Travel Bureau**. Disponível em: <https://www.stb.com.br/trabalhar/estados-unidos/disney-program>. Acesso em: 2 out. 2024.

TENG, C. A. **Disney College Program**: Valuable Experience or Trivial Job. 2017. Disponível em: <https://escholarship.org/uc/item/7fz303m0>. Acesso em: 1 out. 2024.

THURNER, V.; BÖTTCHER, A. **Expectations and deficiencies in soft skills**. In: Proceedings of the 2012 IEEE Global Engineering Education Conference (EDUCON). IEEE, 2012. p. 1–7.

TRAINEE – CAREER. **Mercedes-Benz**. 2021. Disponível em: <https://www2.mercedes-benz.com.br/passengercars/the-brand/career.pi.html/the-brand/career/carrer-type/trainee>. Acesso em: 01 out. 2024.

ULF-DANIEL. **Extending the Territory**: From Competence to Capability. International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning, 2010.

UNITED STATES DEPARTMENT OF STATE. **Study & Exchange - U.S. Visas**. Disponível em: <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/study.html>. Acesso em: 1 out. 2024.

VAN HOOFF, H. B.; VERBEETEN, M. J. **Wine is for drinking, water is for washing**: student opinions about international exchange programs. Journal of Studies in International Education, v. 9, p. 42–61, 2005.

WEINERT, F. E. **Memory development**: universal changes and individual differences. Munique: Max Planck Institute for Psychological Research, 2013. p. 381.

WEINERT, F. **Concept of Competence**: A Conceptual Clarification. OECD Education Working Papers, 2013.

WORK EXPERIENCE USA. Disponível em: <https://www.intercultural.com.br/trabalhar/work-experience-usa>. Acesso em: 1 out. 2024.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO

Seção 1

SEÇÃO DE IDENTIFICAÇÃO

- Nome
- Idade
- Estado
- Curso
- Ano que fez o programa
- Período da universidade que fez o programa
- Trabalha/estagia atualmente?

Seção 2

1. ANTES do programa, eu esperava desenvolver as seguintes competências: (1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não concordo, nem discordo, 4 - concordo, 5 - concordo totalmente)

Competências pessoais

- “Me virar” longe de casa
- Me comunicar fluentemente na língua inglesa
- Manter uma organização pessoal (horários, apartamento...)
- Ser proativo
- Lidar com frustrações
- Lidar com situações imprevisíveis
- Outros (liste quais)

Competências profissionais

- Tomar decisões
- Trabalhar em equipe
- Atuar com liderança
- Planejar e executar de planos
- Outros (liste quais)

Competências sociais

- Comunicar minhas ideias de forma clara e objetiva
- Me adaptar a ambientes distintos
- Compreender culturas distintas

- Me adaptar e interagir com culturas distintas
- Sentir empatia e me identificar com pessoas de culturas distintas
- Outros (liste quais)

Seção 3

2. APÓS o programa, em termos gerais, eu percebo que (1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não concordo, nem discordo, 4 - concordo, 5 - concordo totalmente):
- A participação no CEP/ICP contribuiu para meu desenvolvimento pessoal
 - A participação no CEP/ICP contribuiu para meu desenvolvimento profissional
 - A participação no CEP/ICP contribuiu para meu desenvolvimento social
 - A participação no CEP/ICP melhorou minhas oportunidades de conseguir emprego ou estágio no Brasil.

2. 1 APÓS o programa, avalio que a experiência me auxiliou a desenvolver as seguintes competências (1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não concordo, nem discordo, 4 - concordo, 5 - concordo totalmente):

Competências pessoais

- “Me virar” longe de casa
- Me comunicar fluentemente na língua inglesa
- Manter uma organização pessoal (horários, apartamento...)
- Ser proativo
- Lidar com frustrações
- Lidar com situações imprevisíveis
- Outros (liste quais)

Competências profissionais

- Tomar decisão
- Trabalhar em equipe
- Atuar com liderança
- Planejar e executar de planos
- Outros (liste quais)

Competências sociais

- Comunicar minhas ideias de forma clara e objetiva
- Me adaptar a ambientes distintos
- Compreender culturas distintas

- Me adaptar e interagir com culturas distintas
- Sentir empatia e me identificar com pessoas de culturas distintas
- Outros (liste quais)

Seção extra

Caso você trabalhe atualmente, avalie o impacto da experiência nas suas oportunidades de conseguir emprego ou estágio no Brasil? (1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não concordo, nem discordo, 4 - concordo, 5 - concordo totalmente)

- A participação no ICP foi importante no processo seletivo no quesito diferencial de currículo
- A participação no ICP foi importante no processo seletivo no quesito comunicação
- A participação no ICP foi importante para o meu crescimento dentro da empresa
- Eu observo diferenças entre o meu comportamento e o de meus colegas que consigo associar à minha participação no ICP.

Seção 4.

3. Durante o programa, as seguintes situações se mostraram como desafios significativos (1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não concordo, nem discordo, 4 - concordo, 5 - concordo totalmente)
 - Estar imerso em um idioma diferente do meu
 - Enfrentar cansaço físico devido à jornada de trabalho
 - Conviver com pessoas com uma cultura diferente da minha
 - Ficar longe da minha família
 - Morar junto com pessoas desconhecidas
 - Administrar minhas economias
 - Manter uma organização pessoal
 - Outros (liste quais)

(pergunta aberta final)

Sinta-se à vontade para contribuir ainda mais com a pesquisa, deixando aqui qualquer comentário acerca dos temas abordados ou caso queira trazer algo extra que considere importante mas não foi abordado.

ANEXO A – TERMO DE AUTENCIDADE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ENGENHARIA

Termo de Declaração de Autenticidade de Autoria

Declaro, sob as penas da lei e para os devidos fins, junto à Universidade Federal de Juiz de Fora, que meu Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Graduação em Engenharia de Produção é original, de minha única e exclusiva autoria. E não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, áudio-visual ou qualquer outro meio.

Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também de parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte.

Declaro, por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, através das sanções civis previstas na lei do direito autoral¹ e criminais previstas no Código Penal², além das cominações administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação no Trabalho de Conclusão de Curso.

Juiz de Fora, 12 de AGOSTO de 2025.

Julia Teodoro Soares
NOME LEGÍVEL DO ALUNO (A)

201949071
Matrícula

Julia
ASSINATURA

155.618.226-08
CPF

¹ LEI N° 9.610, DE 19 DE FEVEREIRO DE 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências.

² Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.