

---

## INTERCÂMBIO AGRÍCOLA: CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL NO EXTERIOR

NUNES, Hugo Dias<sup>1</sup>

---

**Recebido em:** 2023.03.11

**Aprovado em:** 2023.10.29

**ISSUE DOI:** 10.3738/1982.2278.4103

---

**RESUMO:** A busca por conhecimento, tecnologias e educação no exterior cresce exponencialmente. O intercâmbio é uma maneira direta em consolidar competências que favorecem a evolução para nosso país de origem e avanço da sociedade. O Brasil é um país com agricultura e pecuária de destaque mundial, com isso, existem indivíduos com interesse em intercâmbio no exterior em busca de adquirir habilidades nestes setores, para aplicarem em suas áreas de atuação, seja em pesquisa, desenvolvimento, extensão ou ensino. Neste sentido de importância, o intercâmbio é uma experiência relevante para o âmbito pessoal e profissional, entretanto, o intercambista possui necessidade em estar preparado para mudanças no estilo de vida, estar preparado psicologicamente e disposto a enfrentar situações adversas. O presente artigo consiste em revisão de literatura e tem por objetivo apresentar características e habilidades que podem ser adquiridas ou aprimoradas por intercambistas no setor agrícola, tangendo os quesitos pessoais e profissionais. As características e habilidades adquiridas ou aprimoradas em um intercâmbio agrícola são benéficas para o participante, podendo aplicar o que foi aprendido em seu ambiente de trabalho. O idioma inglês é importante para uma melhor colocação no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Intercâmbio internacional, Globalização, Inteligência emocional; Autoconhecimento, Adaptação cultural.

### AGRICULTURAL EXCHANGE: PERSONAL AND PROFESSIONAL GROWTH ABROAD

**SUMMARY:** The search for knowledge, technologies and education abroad is growing exponentially. The exchange is a direct way to consolidate skills that favor the evolution for our country of origin and the advancement of society. Brazil is a country with world-renowned agriculture and livestock, therefore, there are individuals interested in exchange abroad in search of acquiring skills in these sectors, to apply in their areas of activity, whether in research, development, extension or teaching. In this sense of importance, the exchange is a relevant experience for the personal and professional scope, however, the exchange student needs to be prepared for changes in lifestyle, be psychologically prepared and willing to face adverse situations. This article consists of a literature review and aims to present characteristics and skills that can be acquired or improved by exchange students in the agricultural sector, touching personal and professional issues. The characteristics and skills acquired or improved in an agricultural exchange are beneficial for the participant, being able to apply what was learned in their work environment. The English language is important for a better placement in the job market.

**Keywords:** International exchange, Globalization, Emotional intelligence, Self knowledge, Cultural adaptation.

---

## INTRODUÇÃO

O Brasil é um país que possui diversidade expressiva em biomas, extensa área para se aplicar conhecimento com tecnologia adequada para cada realidade local. O avanço em tecnologia molecular possui parte nesta evolução que ocorre em produtividade agrícola conforme passam os anos. A área de segurança alimentar deve sempre estar presente visando garantir a qualidade dos produtos produzidos pelos agricultores e pecuaristas brasileiros (Vilela *et al.*, 2019).

Com o avanço tecnológico em diversos setores, vê-se a importância em realizar intercâmbio de conhecimento, globalizar a tecnologia em aspectos formais e específicos para sua melhor aplicabilidade. Em países destaques, como Estados Unidos e China, a transferência e a

---

<sup>1</sup> Engenheiro Agrônomo, Mestre em Agronomia (Produção Vegetal)

disseminação de tecnologias auxiliaram a elevar suas produtividades e inovações mercadológicas, até mesmo em momentos críticos de outros países. Nos mercados emergentes, a transferência de tecnologia ajudou a impulsionar a inovação e a produtividade, mesmo no período de baixo crescimento da produtividade mundial (Aslam *et al.*, 2018).

O avanço tecnológico está diretamente correlacionado com a globalização. Enquanto alguns países disseminam seus avanços apenas com seus povos, sem realizar intercâmbio de conhecimento e tecnologia, outros países abrem suas fronteiras para iniciarem trocas científicas e governamentais, objetivando um avanço humanitário racional com multiaspectos evolutivos, para o acervo mundial de conhecimento ser amplamente espalhado.

A forma de se realizar troca de informações, tecnologias, metodologias mais eficientes para processos evolutivos, é o intercâmbio entre os países com interesses comuns. Os programas de intercâmbio existentes visam consolidar, expandir e internacionalizar a inovação técnico-científica, somando-se a isso, pode ser compreendido como forma de compartilhar crenças e culturas (Dalmolin *et al.*, 2013).

Os países que não adotarem a globalização de mercados poderão sofrer negativamente em relação a economia e tecnologia, ficando marginais ao restante dos países que aderiram (Cabral *et al.*, 2011).

Sabendo da extensa área e diversidade de fauna e flora que o Brasil possui; necessitando de pessoas empenhadas a buscarem tecnologia e conhecimento no exterior em forma de intercâmbio cultural ou profissional na área agrícola, torna-se aplicável discorrer sobre o tema.

Neste contexto de importância, o presente estudo tem por objetivo apresentar pontos benéficos para o participante de um intercâmbio agrícola, levantando aspectos pessoais e profissionais que podem ser melhorados ou adquiridos durante a experiência no exterior.

A metodologia empregada para o desenvolvimento deste estudo foi uma revisão de literatura narrativa.

## **CHOQUE CULTURAL E PERÍODO DE ADAPTAÇÃO**

As pessoas buscam diferentes propósitos quando estão planejando uma vida diferente das que possuem em seu momento atual. Seja para o exterior ou alguma mudança de estado geográfico, por exemplo. Este tema é abordado pelo autor Furham (2012) quando cita motivos ou até razões para indivíduos deixarem seu conforto atual, para buscarem um conforto que ainda é imprevisível, incerto e muitas vezes, duvidoso.

Para os atuantes do setor agrícola, sejam acadêmicos, profissionais, e até mesmo pós-graduados, a busca por novidades no exterior é possível por meio de intercâmbios especializados, que podem ser realizados em fazendas, agroindústrias ou laboratórios em universidades.

Nesta modalidade de intercâmbio, o participante deve estar ciente que as instalações e a tecnologia aplicada nos campos ou laboratórios podem ser diferente, avançadas ou não, das de seu país de origem. Portanto, o indivíduo inserido nesta realidade deve estar preparado para um possível choque cultural, tecnológico e social, por isso, deve dar mais atenção e respeitar seu período de adaptação.

A primeira sensação quando se está em um novo país é o choque cultural e a personalidade de cada pessoa determinará o seu tempo de adaptação.

Ainda nos dias atuais não existe definição de "choque cultural" além da citada pelo antropologista Oberg (1966): resultado do esforço empregado e da ansiedade gerada do contato com nova cultura além de sentimento de perda, confusão e debilidade conseguinte da perda de informações culturais e princípios sociais anteriormente acostumadas. E autores como Ward *et al.* (2001) formaram como tentativa algumas definições: 1 - Impotência em não poder ser capaz ou lidar com o novo ambiente; 2 - Confusão interna sobre o papel a ser cumprido, valores e expectativas; 3 - Sensação de perda e sentimentos de privação em relação aos amigos, posição socialstatus, profissão e posses; 4 - Tensão devido ao esforço necessário para fazer as adaptações psicológicas necessárias.

Há maneiras para distinguirmos esses intercambistas em relação ao objetivo: por quanto tempo irão permanecer no novo local, quão longe irão e o motivo para a mudança. Além disso, se foram por negócios pessoais, em missões diplomatas e/ou militares, por motivos de estudo, voluntariado, missionários. Com isso, vê-se importante estes indivíduos se adaptarem no menor tempo possível para demonstrarem eficiência em seu propósito, no determinado local que exerçam alguma atividade (Furham, 2012).

Bochner (1982) destaca 4 tipos de pessoas quando estão em locais diferente de suas origens: *Passing* - migrantes encaixam-se nesta divisão, estes indivíduos esquecem de sua cultura de origem e mergulham-se em uma nova. Pessoas refugiadas de guerra ou que estão em busca de emprego no exterior; *Chauvinism* - onde a pessoa não se esforça para se enquadrar na nova cultura e arrisca-se em tornar-se alvo de racismo; *Marginal*- neste caso, o indivíduo trafega entre a cultura de origem e a atual, não deixando claro a qual cultura pertence (indecisão). *Mediating*- sintetizando ambas as culturas. Esta mentalidade é mais ideal como pode mediar entre ambas as culturas, de forma única. As normas de ambas as culturas são salientes e são percebidos como capazes de serem integrados.

Com esta abrangência sobre choque cultural, deve-se salientar a importância do indivíduo adaptar-se ao novo ambiente, seja em um curto ou longo período de tempo; sendo a primeira opção a maior parte das vezes, mais vantajosa e proveitosa para uma eficiente vivência na nova habitação.

O período de adaptação cultural está diretamente influenciado pelo objetivo da pessoa naquele país: estudo, trabalho ou moradia. Este fato ocorre, pois o indivíduo traz consigo costumes, hábitos culturais e vivências do país de origem (Stallivieri, 2009).

Estudos sobre adaptação cultural podem ser encontrados em base a curva “U” e “W”, pelos autores Lysgaard (1955), que desenvolveu a teoria da curva “U” a partir de análise da vivência de estudantes oriundos da Noruega nos Estados Unidos da América e Gullahorn e Gullahorn (1963), classificou a curva “W” como sendo uma segunda curva “U”, acrescentando o choque de cultura reverso através da experiência de um indivíduo ao retornar à sua cultura de origem.

Portanto, a adaptação cultural dá-se tanto na ida de um indivíduo para o exterior, quanto quando retorna a seu país de origem.

A adaptação cultural ocorre também de forma inversa, quando o participante de intercâmbio regressa ao seu país de origem, chamada de “síndrome do regresso”, que consiste na readaptação ao país de origem. O indivíduo pode sentir tristeza e solidão (Haines, 2013).

O tempo de adaptação varia de indivíduo para indivíduo, e a inteligência emocional está ligada neste fator tempo, fato confirmado por Lysgaard (1955), que sugere que quanto maior for o tempo de estadia no país hospedeiro, mais positivo será o aproveitamento do estrangeiro.

## **DESVENDANDO O TERMO *HOMESICKNESS***

De modo concomitante, o intercambista agrícola, a primeiro momento, suportando a carga emocional sofrida pelo possível choque cultural, ocorre certas vezes o sentimento chamado de *homesickness*, tendo por definição: saudade do lar, da casa onde habitava e círculo de amizade e familiares. Definido por Thurber e Walton (2012) como sendo “a aflição ou prejuízo causado por uma separação real ou antecipada de casa”.

O choque cultural, tecnológico e social que afeta o indivíduo participante de intercâmbio agrícola pode ser passageiro e adaptável conforme o tempo (variando entre as pessoas), já o *homesickness* surge durante o programa de intercâmbio, inclusive no final.

Estudantes universitários no exterior podem passar por esta sensação de *homesickness* durante o primeiro semestre de aulas, e até comparado com dor de luto em alguns casos, como se a pessoa houvesse perdido seus laços e rede de apoio familiar (Fisher, 2017).

O participante deve estar ciente de que o setor agrícola do país em que está pleiteando o intercâmbio, pode haver diferença em comparação ao seu país de origem, em termos tecnológicos, dimensão de áreas e modo de trabalho.

Tendo isto em mente, o indivíduo irá superar as adversidades de uma maneira mais eficiente e conseqüentemente ter maior proveito de seu programa.

Por outro lado, em outro estudo realizado por Hendrickson (2011), estudantes e pesquisadores que possuíam rede extensa de amigos e familiares no seu país de origem, quando estão em um intercâmbio no exterior têm maior facilidade em se arranjar em suas amizades e círculos sociais.

Os impactos deste sentimento podem ser físicos, cognitivo e psicológicos e exige atenção, pois pode evoluir para casos mais graves (Fisher, 2017). Em termos físicos, pode-se considerar perda de apetite e sono, e aumento de risco de infecções. Os sintomas cognitivos podem manifestar-se como pensamentos pessimistas e vontade de retornar para casa (Vantilburg, 1996). As manifestações dos sintomas psicológicos são descritos por Fisher (2017) e Vantilburg (1996) como sendo em alteração de humor, ansiedade e solidão.

Os distúrbios psicológicos associados com o *homesickness*, em evidência quando ocorre depressão, observa-se interação entre diferentes culturas, gênero e idade (Stroebe *et al.*, 2002).

Estudo realizado por Ferrara (2020) com colegas estudantes sobre como *homesickness* afetava o comportamento pessoal entre si e suas interações, vindo à tona informações de poder apreciativo para os clínicos de saúde mental, inclusive para as administrações e secretarias de estudo das universidades, visando desenvolver tratamento adequado, onde houver necessidade de interferência.

Portanto, com o apresentado sobre *homesickness*, vê-se importância em não haver pré-julgamentos sobre o indivíduo que venha a sentir tal manifestação, já que os sintomas podem ser graves tanto em termos físicos como psicológicos e cognitivos.

O participante de intercâmbio agrícola deve estar em condições físicas e mentais saudáveis para alcançar rendimento e eficiência durante sua estadia no país diferente de sua origem, pois a rotina das atividades podem ser de longas horas e trabalhos braçais; além disso existe a interferência de clima adverso como frio extremo e altas temperaturas.

A característica que pode auxiliar o intercambista chama-se “resiliência”, que é a capacidade que tem um ser humano de se recuperar psicologicamente, quando é submetido às adversidades, violências e catástrofes na vida (Pinheiro, 2004).

O atributo resiliência pode ser adquirido durante o programa de intercâmbio, basta o indivíduo estar disposto a enfrentar dificuldades e saber como sobrepô-las. Afinal, em trabalhos agrícolas este quesito é apreciado, pois é uma atividade dinâmica, podendo sofrer alterações a qualquer

momento, como mudança de rotinas diárias, alterações de planejamentos devido a fatores bióticos ou abióticos, dentre outros.

### **AUTOCONHECIMENTO E DESENVOLVIMENTO DA PROATIVIDADE**

Para o indivíduo transpor o choque cultural, leva certo tempo e passa por diversas fases de evolução e não se vence do dia para a noite (Velázquez, 2009).

Portanto, infere-se que uma pessoa que possui autoconhecimento evoluído em sua personalidade, tem maior capacidade em transpor o choque cultural (Mutlu, 2011).

Em seu estudo, Gomes (2018) concluiu que o intercâmbio contribui para o desenvolvimento pessoal como autoconhecimento e autodesenvolvimento. Dificuldades foram apresentadas pelos estudantes participantes de sua pesquisa, como questões culturais, frieza no tratamento pelo povo local, xenofobia e racismo.

Afinal, o que é autoconhecimento? Autores como Morin e Racy (2021) descrevem como “informação real e genuína que alguém possui sobre si mesmo”. Além disso, abrange informações sobre estado emocional, personalidade, padrões comportamentais, crenças, objetivos e identidade social.

Especialistas da área de psicologia veem a autoconsciência como um atalho para o autoconhecimento (Alicke *et al.*, 2020). E são nos momentos de dificuldades que o indivíduo observa oportunidades de melhoria em sua personalidade e busca meios para seu próprio desenvolvimento, inclusive de forma alternativa para resolver problemas, a depender de cada situação.

Para um intercambista em um novo país, com diferenças em diversos âmbitos, é primordial para sua evolução ter o autoconhecimento apurado, porém não é regra, pois esta característica pode ser desenvolvida de alguma forma durante sua permanência no programa de intercâmbio. O autoconhecimento é citado por Morin e Racy (2021) como sendo essencial para o funcionamento saudável de uma pessoa, auxiliando a tomada de decisões referentes aos principais aspectos da vida.

Outros benefícios do autoconhecimento incluem menor frustração no ambiente de trabalho, menor sentimento de inveja, insegurança e estresse financeiro. Somando-se ainda, com a capacidade de assumir responsabilidades, mais empatia e compaixão (Huseyin, 2017).

O intercambista em um programa agrícola, possuindo autoconhecimento rebuscado, terá vantagens em seu desenvolvimento pessoal e profissional. Sabe-se que em rotinas agrícolas, há presença de equipes muitas vezes numerosas, seja em atividade de plantio ou colheita, por exemplo. Por conseguinte, uma pessoa que se autoconhece, terá possibilidade em desenvolver a

habilidade da proatividade e iniciar atividades até mesmo a delegar funções para os demais membros da equipe, onde em um nível organizacional a proatividade é um importante elemento para o desempenho de trabalhos em uma empresa (Jong; Ruyter, 2004).

Os autores Kamia e Porto (2011) apontaram como definição de proatividade o conjunto de comportamentos, onde o atuante, em alguma atividade, objetiva, por espontânea vontade, mudanças no ambiente organizacional, soluciona e antecipa-se as situações inconvenientes, visando o alcance eficiente de metas.

O comportamento de proatividade está diretamente relacionado com objetivos motivacionais envolvendo excitação, ousadia e desafio na vida, pois este comportamento de pessoa proativa requerer coragem para expor ideias em situações diversas (Kamia; Porto, 2011).

As duas características, autoconhecimento e proatividade, abordadas neste tópico possuem importância no meio agrícola, demonstrada em estudo realizado por Desidério e Sobrinho (2012), onde ambos autores apresentam neste contexto, que instituições direcionam esforços para formar jovens empreendedores rurais por meio da formação e desenvolvimento de competências como proatividade, objetivando um meio rural sustentável, evitando o êxodo rural, por exemplo.

O tema proatividade em propriedades rurais foi discutido por Graziano da Silva (2001), denominando de “novo rural”, onde os agricultores devem exigir a capacidade de repensar a gestão e trabalho em propriedades rurais, acatando riscos e sendo proativo, além de inovador. Assunto também abordado por Potrich e Grzybovski (2017), citando a importância de pequenas propriedades rurais a se adequarem ao novo modo de gerenciar empresas rurais.

Com o apresentado, infere-se que um intercambista do setor agrícola em um país diferente de sua origem, tendo em sua personalidade a capacidade de se autoconhecer e ser proativo, terá destaque e maior aproveitamento durante sua vivência no exterior, além de conseguir melhores oportunidades para aplicar seu conhecimento e desenvoltura no seu país de origem.

## **INDIVÍDUO MULTITAREFA: ADQUIRINDO NOVOS *HARD E SOFT SKILLS***

Em uma equipe, a característica de um indivíduo ser interdisciplinar, implica aos outros formadores deste grupo a buscarem sapiência e pensar em coletivismo, surgindo assim espaço para discussões e trocas de conhecimento (Ávila; Costa, 2020).

O termo multitarefa é caracterizado por Bailer e Tomitch (2016), como sendo a habilidade em lidar com mais de uma tarefa ao mesmo tempo. Entretanto, isto não está ligado diretamente à capacidade de um indivíduo apenas realizar tarefas manuais ou que envolvam habilidades motoras mais específicas. Esta característica envolve sincronizar e até utilizar com eficiência os recursos neuronais disponíveis (Just; Buchweitz, 2014).

Um indivíduo que se enquadra em ser multitarefa, deve estar consciente de que isto é um processo cognitivo complexo, onde pelo menos uma das tarefas que está sendo realizada pode ser desempenhada pobremente, enquanto que realizando-se apenas uma, esta seria melhor executada (Just; Buchweitz, 2014).

Ávila e Costa (2020) salientaram que existe mais a presença de pessoas multitarefas motivadas pela alta tecnologia em diversos setores, e o setor agrícola não fica excluído dessa característica.

A assimilação e divulgação ampla de tecnologias agrícolas apresenta grau de complexidade em certos agricultores, em parte esta resistência está no fato da incerteza dos pontos benéficos dessas tecnologias anteriormente a adoção (Petry *et al.*, 2019).

Uma forma de apresentar os benefícios do advento de tecnologias é sobre o avanço em pesquisa e desenvolvimento no setor e aumento da produtividade agrícola (Dietrich *et al.*, 2014).

Por conseguinte, o indivíduo que está preparado para apresentar novas soluções tecnológicas, sendo multitarefa em algumas áreas do conhecimento agrícola, ficará mais eficiente em promover, por exemplo, soluções de manejo integrado de pragas, treinamentos técnicos, dias de campo, reuniões técnicas, visitas em campos, isto é, divulgar e difundir inovações rurais (Morrone, 2017).

Portanto, a busca por conhecimento e habilidades no setor agrícola deve ser constante, para ser aplicado com técnica, havendo dois meios para isso se concretizar: *hard skills* e *soft skills*.

*Hard skills* são aptidões de domínio técnico, adquiridas na maior parte por meio de formação profissional, acadêmica ou experiência vivida (RAO, 2012).

*Soft skills* são formadas por competências transversais, constituídas por habilidades gerais, poder crítico, não acadêmico ou característica pessoal que auxilia a conseguir ou manter um emprego (Swiatkiewicz, 2014).

Os autores Heckman e Kautz (2012) declararam que as competências transversais são traços de personalidade, metas ou objetivos, preferência e razões para certa ação. Tratam-se de qualidade de carreira que o indivíduo deve possuir (Mitchell *et al.*, 2010), artefato essencial que ajuda pessoas a alcançarem o pleno potencial (Muir, 2004).

Acrescenta Swiatkiewicz (2014), em sua descrição sobre *soft skills*, como sendo uma pessoa com habilidade em ser adaptável, tomar iniciativa e ser criativa. Essas características abordadas, são certamente adquiridas por participantes de intercâmbios agrícolas em suas rotinas de trabalho em campo e em equipe.

Na denominada Indústria 4.0, onde a agricultura também se vê inserida, Mauro *et al.* (2018) salientam que para haver a correta harmonia em seus trabalhadores, deve-se introduzir combinação ideal de *hard* e *soft skills*.

Em contrapartida, Bolsoni-Silva *et al.* (2010) concluíram que ocorre um maior foco em habilidades *soft* do que as competências *hard skills*, e Del Prette e Del Prette (2013) comentam ainda que, cada vez mais as *soft skills* estão mais requeridas no que tange à prática profissional.

Com a identificação de ambas competências, o intercambista poderá se preparar para o mercado de trabalho, e se adequar em relação as exigências do momento em que está inserido. Kovaleski (2019) concluiu que seu resultado de pesquisa auxiliará empresas em processos de contratação, além de sugerir implantação de treinamentos para melhor capacitação destas competências em seus colaboradores.

Soares *et al.* (2020) concluíram sobre *soft skills* que esta é uma habilidade relevante para o mercado de trabalho, sendo imprescindível desenvolvê-las e comentam ainda que, são o diferencial, pois é algo que os equipamentos mecânicos não são capazes de executarem.

Na prática diária em trabalhos rurais, o intercambista irá presenciar situações de atividades que exigirá sua sensibilidade em quando atuar utilizando *hard skill* ou *soft skill*. Em momentos de uso ou manuseio de implementos agrícolas ou ferramentas que exijam certa habilidade, o indivíduo terá oportunidade em aprimorar ou adquirir *hard skills*. Por outro lado, em assuntos teóricos, como controle de pragas, uso de tecnologias, conhecimento de metodologias práticas em nível de campo, este passará a utilizar a característica de *soft skills*.

## **APRENDIZADO DE OUTRO IDIOMA**

De acordo Skehan (1998), iniciando o aprendizado de novo idioma, parece algo complexo, é difícil formar sentenças corretas gramaticalmente, entretanto, ao longo da aprendizagem o processo torna-se fácil e automático e o indivíduo é capaz de produzir e entender um discurso com fluência.

Silva (2013) realizou pesquisa com alunos e estes atribuíram o aprendizado de uma nova língua como facilitador para serem mais independentes, melhorando a capacidade de se comunicar e adaptar-se às mudanças, sendo assim, um novo idioma é característica primordial para uma melhor colocação profissional. Adicionaram ainda que, as atividades que tangem um intercâmbio são positivas, as características adquiridas durante este período são benéficas.

Marsh *et al.* (2020) estudaram o impacto do aprendizado de outro idioma na mente e no cérebro, e comentam que há evidências que um ser que tem domínio de mais de um idioma possui vantagens sobre os monolíngues. E o conhecimento de outro idioma, mesmo que parcial, pode proporcionar vantagens não alcançável aos monolíngues.

Segundo teorias cognitivas modernas, o aprendizado está ligado com a interação da pessoa com o ambiente em que está inserida. O indivíduo usa o conhecimento prévio adquirido para dar significado ao ambiente ao redor, dando foco em processos construtivos (Marsh *et al.*, 2020).

Em seu estudo sobre o idioma inglês, Vargas (2011) comenta que é um idioma importante no âmbito mundial, e o domínio desta língua facilita as relações pessoais, comerciais e profissionais e Silva (2020) discorre sobre a importância da língua inglesa nas organizações e acrescenta que é a linguagem mais utilizada para a comunicação internacional, fazendo-se o uso desta para troca de informações, negociações e aprender sobre culturas de outros povos.

Santos (2012) salienta que dominar línguas, chamadas por ele como de modernas, citando como exemplos, inglês, francês, espanhol, italiano, alemão e outros, representam grande diferencial para profissionais que atuam em setores empresariais, instituições corporativas ou governamentais envolvidas com a globalização de negócios, transações comerciais em nível internacional e nacional.

Na década de 90 o idioma inglês era considerado um diferencial para pessoas que almejavam cargos de maior prestígio, já nos dias atuais, este domínio já é acatado até para cargos mais simples (Pasqualini, 2019).

A língua inglesa é o idioma mais praticado em diversos países, o que corrobora o fato desta citada importância. Nascimento (2011) reitera que, o conhecimento desta língua é fator importante para integração no mundo dos negócios como também para a sobrevivência neste meio. Por conseguinte, o indivíduo está preparado para compreender as diferenças deste mundo globalizado (Silva, 2010).

Assim sendo, conhecer o idioma inglês é habilidade importante para o participante de intercâmbio agrícola, haja vista que as multinacionais dos setores agrícolas são dependentes de terem colaboradores com o domínio deste idioma. As organizações, instituições e empresas brasileiras também estão mais dependentes de profissionais que dominam a língua inglesa, pois há necessidade de manter-se globalizadas, tornando mais eficientes e competitivas no mercado.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o exposto nesta revisão de literatura acerca de características e habilidades que um indivíduo participante de intercâmbio agrícola pode obter ou aprimorar, conclui-se que a pessoa passará por certas dificuldades no início do programa de intercâmbio e poderá transpô-las ao passar dos meses iniciais. Após esta primeira fase de adaptação, ocorre a melhor introdução do

participante em uma nova sociedade e o ambiente em que está inserido torna-se mais amigável e acolhedor.

O indivíduo terá maior proveito de seu intercâmbio após transpor o período de adaptação e o possível *homesickness*.

As características aqui citadas são benéficas para o intercambista, nos aspectos pessoais e profissionais, podendo este, aplicar as habilidades, técnicas e conhecimentos adquiridos em seu ambiente de trabalho.

O conhecimento de um segundo idioma, principalmente o inglês, é essencial para sua melhor colocação no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALICKE, M.; ZHANG, Y.; STEPHENSON, N. Self-awareness and self-awareness and self-knowledge. **Oxford Research Encyclopedia of Psychology**, 2020. Disponível em: <https://oxfordre.com/psychology/display/10.1093/acrefore/9780190236557.001.0001/acrefore-9780190236557-e-743;jsessionid=C016EF78C9ACAE929114FA435D1C509C>. Acesso em: 22 fev. 2023.

ASLAM, A.; EUGSTER, J.; HO, G.; JAUMOTTE, F.; OSORIO-BUITRON, C.; PIAZZA, R. **World economic outlook (International Monetary Fund)**. Washington, DC, 2018. 303 p. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2018/03/20/world-economic-outlook-april-2018>. Acesso em: 16 fev. 2023.

AVILA, K. A. K.; COSTA, M. T. A importância do trabalho multidisciplinar na saúde pública. **Salão do Conhecimento UNIJUÍ**, v. 6, n. 6, 2020.

BAILER, C; TOMITCH, L. M. B. Estudos comportamentais e de neuroimagem sobre multitarefa: Uma revisão de literatura. **Alfa**, v. 60, n. 2, p. 403-425, 2016.

BOCHNER, S. The social psychology of cross-cultural relations. **Cultures in Contact**, p. 5-44, 1982.

BOLSONI-SILVA, A. T.; LOUREIRO, S. R.; ROSA, C. F.; OLIVEIRA, M. C. F. A. Caracterização das habilidades sociais de universitários. **Contextos Clínicos**, v. 3, n. 1, p. 62-5, 2010.

CABRAL, T. L. O.; SILVA, J. E. O.; SAITO, C. E. Realidade do intercâmbio e da mobilidade acadêmica na Universidade Federal de Santa Catarina. **II Congresso Internacional IGLU**. Florianópolis, 2011.

DALMOLIN, I. S.; PEREIRA, E. R.; SILVA, R. M. C. R. A.; GOUVEIA, M. J. B.; SARDINHEIRO, J. J. Intercâmbio acadêmico cultural internacional: uma experiência de crescimento pessoal e científico. **Revista brasileira de enfermagem**, v. 66, n. 3, p. 442-447, 2013.

DEL PRETTE, Z. A. P.; DEL PRETTE, A. Social Skills Inventory (SSI-Del-Prette): Characteristics and studies in Brazil. In F. D. L. Osório (Ed.), **Social anxiety disorder: From research to practice** (p. 47-62). Hauppauge: Nova Science Publishers, 2013.

DESIDÉRIO, P. H. M.; SOBRINHO, C. A. C. O discurso ambiental nas organizações: Uma análise do contexto proativo nas práticas organizacionais. **Revista Capital Científico**, 2012.

DIETRICH, J. P.; SCHMITZ, C.; LOTZE-CAMPEN, H.; POPP, A.; MULLER, C. Forecasting technological change in agriculture—an endogenous implementation in a global land use model. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 81, p. 236-249, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2013.02.003>. Acesso em: 23 fev. 2023.

FERRARA, T. Understanding Homesickness: A Review of the Literature. **Journal for Leadership and Instruction**, v. 19, n. 1, p. 8-15, 2020.

FISHER, S. **Homesickness, cognition, and health**. New York, NY: Routledge, 2017. 170 p.

FURHAM, A. Culture shock. **Journal of Psychology and Education**, v. 7, n. 1, p. 9-22, 2012.

GOMES, L. B. **Intercâmbio estudantil e suas contribuições para o aluno de administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro**. 2018. 72 f. Rio de Janeiro: FACC/UFRJ, 2018. Monografia (Bacharel em Administração à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis), Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

GULLAHORN, J. E., GULLAHORN J. T. An Extension of the U-Curve Hypothesis. **Journal of Social Issues**, v. 19, p. 33-47, 1963.

GRAZIANO DA SILVA, J. Velhos e novos mitos do rural brasileiro. **Estudos avançados**, v. 15, n. 43, p. 37-50, 2001.

HAINES, D. “More Aware of Everything”: Exploring the Returnee Experience in American Higher Education. **Journal of Studies in International Education**, v. 17, n. 1, p. 19-38, 2013.

HECKMAN, J. J.; KAUTZ, T. Hard evidence on soft skills. **Labour Economics**, v. 19, p. 451-464, 2012.

HENDRICKSON, B. An analysis of friendship networks, social connectedness, homesickness, and satisfaction levels of international students. **International Journal of Intercultural Relations**, v. 35, n. 3, p. 281-295, 2011.

HUSEYIN, R. Why self-knowledge is hard to come by and what to do about it. **Art of Wellbeing with Rezzan Huseyin**. 2017. Disponível em: <https://www.artofwellbeing.com/2017/08/29/self-knowledge/>. Acesso em: 22 fev. 2023.

JONG, A.; RUYTER, K. Adaptative versus proactive behavior in service recovery: The role of self-managing teams. **Decisions Sciences**, v. 35, n. 3, p. 457-491, 2004.

JUST, M. A.; BUCHWEITZ, A. What brain imaging reveals about the nature of multitasking. In: CHIPMAN, S. (Ed.). **The oxford handbook of cognitive science**. New York: Oxford University Press, p.1-17, 2014.

KAMIA, M.; PORTO, J. B. Comportamento Proativo nas Organizações: O Efeito dos Valores Pessoais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 31, n. 3, p. 456-467, 2011.

KOVALESKI, F. **Gestão de recursos humanos: Comparação das competências *hard skills* e *soft skills* listadas na literatura, com a percepção das empresas e especialistas da indústria 4.0.** 2019. 114 f. Ponta Grossa: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2019. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2019.

LYSGAARD, S. Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States. **International Social Science Bulletin**, v. 7, p. 45-51, 1955.

MAURO, A; GRECO, M; GRIMALDI, M.; RITALA, P. Human resources for Big Data professions: A systematic classification of job roles and required skill sets. **Information Processing & Management**, v. 54, n. 5, p. 807-817, 2018.

MARSH, D.; DÍAS-PÉREZ, W.; FRIGOLS MARTÍN, M. J.; LANGÉ, G.; PAVÓN VÁZQUEZ, V.; TRINDADE, C. A vantagem bilíngue: O impacto do aprendizado de línguas na mente e no cérebro. **Jyväskylä: EduCluster Finlândia, Grupo da Universidade de Jyväskylä**, 2020.

MITCHELL, G. W.; SKINNER, L. B.; WHITE, B. J. Essentials soft skills for success in the twenty-first century workforce as perceived by business educators. **The Delta Pi Epsilon Journal**, v. 52, n. 1, p. 43-53, 2010.

MORIN, A.; RACY, F. Dynamic self-processes. **The Handbook of Personality Dynamics and Processes**, p. 365-386, 2021.

MORRONE, V. Outreach to support rural innovation. In S. Snapp & B. Pound (Eds.), **Agricultural systems: Agroecology and rural innovation for development** (Chap 11, p. 407-439). London Wall: Elsevier, 2017.

MUIR, C. Learning soft skills at work. An interview with Annalee Luhman. **Business Communication Quarterly**, v. 67, n. 1, p. 95-101, 2004.

MUTLU, S. Development of european consciousness in ERASMUS students. **Journal of Education Culture and Society**. n. 2, p. 87-102, 2011.

NASCIMENTO, D. B. **A importância da Língua Inglesa para o mercado de trabalho e a questão social na percepção dos alunos de Paranaguá.** 2011. 65 f. Monografia (Especialização) - Curso de Serviço Social, Universidade Federal do Paraná, Matinhos, 2011.

OBERG, K. Culture shock: Adjustment to new cultural environments. **Practical Anthropology**, v. 7, p.177-182, 1966.

PASQUALINI, J. L. **Como o inglês pode transformar a sua carreira.** 2019. 5 f. Tese (Doutorado) - Curso de Educação, Ulbra, Cachoeira do Sul, 2019.

PETRY, J. F.; SEBASTIÃO, S. A.; MARTINS, E. G.; BARROS, P. B. A. Inovação e Difusão de Tecnologia na Agricultura de Várzea na Amazônia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 23, n. 5, p. 619-635, 2019.

PINHEIRO, D. P. N. A resiliência em discussão. **Psicologia em Estudo**, v. 9, n. 1, p. 67-75, 2004.

POTRICH, R.; GRZYBOVSKI, D. Transformações contemporâneas do trabalho em pequenas propriedades rurais: Uma reflexão crítica com base nas capacidades empreendedoras e inovativas do agricultor familiar. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 4, n. 1, p. 220-251, 2017.

RAO, M. S. Myth and truths about soft skills. **Training & Development**, v. 1, p. 48-51, 2012.

SANTOS, M. P. Importância do domínio de línguas estrangeiras pelos profissionais de secretariado executivo para atuação no mercado de trabalho em tempos de globalização: Uma abordagem crítico-reflexiva. **Revista de Gestão e Secretariado – GeSeC**, v. 3, n. 1, p. 94-108, 2012.

SILVA, C. A. **A importância da proficiência em língua inglesa na carreira profissional**. Trabalho de conclusão de curso (Gestão empresarial) - Faculdade de Tecnologia de Americana “Ministro Ralph Biasi”, Americana-SP, 2020.

SILVA, C. C. S. **Mobilidade corpórea de estudantes internacionais: as motivações dos estudantes internacionais acolhidos por instituições de educação superior localizadas em São Paulo e Belo Horizonte**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola Superior de Propaganda e Marketing, São Paulo, SP, 2013.

SILVA, C. J. S. **Aquisição da competência comunicativa da língua inglesa como fator de inserção no mercado de trabalho e no turismo: exame do problema em uma escola Soteropolitana**. 2010. 149 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Desenvolvimento Regional e Urbano, Unifacs, Salvador, 2010.

SOARES, T. P.; ANDRADE, J. H.; ROCHA, B. C. N.; FAJARDO, R. C. A. Habilidades, competências e atitudes profissionais no contexto da indústria 4.0: Uma revisão bibliográfica contemplando *soft* e *hard skills*. V **Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica - Câmpus Araraquara**, 2020.

SKEHAN, P. **A cognitive approach to language learning**. Oxford: Oxford University Press, 1998.

STALLIVIERI, L. As dinâmicas de uma nova linguagem intercultural na mobilidade acadêmica internacional. 2009. 234 f. Tese (Doutorado em Línguas Modernas) – Universidad Del Salvador, Buenos Aires, Argentina.

STROEBE, M.; VLIET, T.; HEWSTONE, M.; WILLIS, H. . Homesickness among students in two cultures: Antecedents and consequences. **British Journal of Psychology**, v. 93, p. 147- 168, 2002.

SWIATKIEWICZ, O. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. **Cad. EBAPE.BR**, v. 12, n. 3, 2014.

THURBER, C. A., WALTON, E. A. Homesickness and adjustment in university students. **Journal of American College Health: J of ACH**, v. 60, n. 5, p. 415-419, 2012.

VANTILBURG, M. Homesickness: A review of the literature. **Psychological Medicine**, v. 26, n. 5, p. 899-912, 1996.

---

VARGAS, B. Q.; **Representações de professores de língua inglesa de Natal-RN: Um estudo sistêmico-funcional**. Dissertação (Mestrado em Letras) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, RN, 2011.

VELÁZQUEZ, L. **Stages of Culture Shock**. Web. 7 abril 2009. Disponível em: <https://ezinearticles.com/?Stages-of-Culture-Shock&id=2193534>. Acesso em: 22 fev. 2023.

VILELA, E. F.; CALLEGARO, G. M.; FERNANDES, G. W. (Org.). **Biomás e agricultura: oportunidades e desafios**. Rio de Janeiro: Vertente, 2019. 304 p. Disponível em: <http://www.abc.org.br/wp-content/uploads/2019/11/Livro-Biomás-e-Agricultura-Site.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2023.

WARD, C., BOCHNER, S., FURNHAM, A. **The Psychology of Culture Shock**. London: Routledge, 2001. 384 p.