

VIII Seminário de Tradução Científica e Técnica em Língua Portuguesa – 2005

União Latina

Da Profissão à Formação: O reenquadramento da formação de tradutores em contexto de trabalho

Fernando Ferreira-Alves, Universidade do Minho

Resumo

Tendo por universo de estudo algumas das principais empresas de tradução que operam actualmente no mercado português, e partindo das conclusões resultantes de um primeiro estudo direccionado para a análise do perfil sociológico das empresas de tradução, na sua maioria associadas da APET (Associação Portuguesa de Empresas de Tradução)¹, cujo objectivo consistia em traçar o retrato-modelo desse universo socioprofissional, o presente artigo visa contribuir para uma reflexão académica em torno das características, necessidades e requisitos do sector, bem como dos contextos e enquadramentos de trabalho que envolvem o fornecimento de serviços de tradução. Para além de oferecer uma visão geral do mercado actual, os resultados do inquérito permitirão, entre outros aspectos, orientar e adaptar a formação universitária aos condicionalismos e exigências do meio empresarial e, em última instância, implicar uma eventual redefinição da própria formação de tradutores através da identificação do perfil e das competências do tradutor em diferentes contextos profissionais.

Contextualização

Partindo do ponto de vista da formação de futuros profissionais de tradução, um dos principais objectivos que presidiu ao nosso estudo foi precisamente avaliar um enquadramento particular do universo da tradução, conforme vivido e sentido ao nível do quotidiano da prática profissional da tradução técnica e especializada e, ao mesmo tempo, tentar articular os resultados obtidos com as propostas de formação actualmente disponíveis em território português. Perante o dinamismo e a

¹ Gostaríamos de deixar aqui o nosso agradecimento à direcção da APET pela forma empenhada e interessada como sempre acompanhou a realização deste estudo.

mutabilidade de uma profissão poucas vezes estudada do ponto de vista sociológico, e tantas vezes desvalorizada em termos de enquadramento e contexto socioprofissionais, decidimos procurar a resposta às seguintes perguntas: por um lado, “O que é traduzir hoje num contexto empresarial?”, e por outro, “Quais as competências e os requisitos essenciais para a inserção do tradutor num mercado de trabalho cada vez mais especializado, volátil e díspar?” A constatação de Don Kiraly, segundo a qual se vive hoje uma espécie de "whirlwind of change in the language market" (Kiraly, 2000: 2), chegando mesmo a comparar o actual *status quo* da profissão a um inquestionável vácuo social, cuja caracterização ou descaracterização acabarão por implicar "profundas alterações fundamentais e decisivas no âmbito e natureza das competências do tradutor" (Kiraly, 2000: 19), confere-nos alguma legitimidade para centrarmos a nossa reflexão em torno da própria reestruturação da formação de tradutores profissionais direccionada para os aspectos colaborativos e cooperativos do seu trabalho.

Enquadramento

No âmbito de um projecto de estágio do curso de LEA (Línguas Estrangeiras Aplicadas) da Universidade do Minho, o Departamento de Estudos Ingleses e Norte-Americanos (DEINA-ILCH) realizou, em colaboração com o Departamento de Sociologia (ICS) e a APET (Associação Portuguesa de Empresas de Tradução), um estudo sociológico sobre o perfil das empresas de tradução em Portugal, que recebeu a seguinte designação: **O perfil das empresas de tradução em Portugal - Estudo sociológico.**

Tendo por universo de estudo algumas das principais empresas de tradução actualmente no mercado, o referido trabalho de investigação realizado no segundo semestre de 2005 pretendeu traçar o retrato-modelo de um universo socioprofissional ainda por explorar e, ao mesmo tempo, contribuir para uma reflexão académica em torno das características, necessidades e requisitos do sector. Para além de oferecer uma visão geral do mercado actual, espera-se que os resultados do inquérito, a publicar brevemente na sua versão integral, permitam, entre outros aspectos, orientar e adaptar a formação universitária aos

condicionalismos e exigências do meio empresarial.

Objectivos gerais e específicos

Salvaguardando, desde o início, o carácter anónimo e confidencial dos dados em todas as respostas indicadas, o estudo dirigiu-se essencialmente aos responsáveis pela gestão, direcção e administração das empresas de tradução seleccionadas e procurou satisfazer determinados objectivos previamente estabelecidos. Em termos concretos, o estudo realizado teve como base os seguintes objectivos gerais:

- 1 Traçar o retrato-modelo de um universo socioprofissional ainda por explorar;
- 2 Contribuir para uma reflexão académica em torno das características, necessidades e requisitos do sector;
- 3 Oferecer uma visão geral do mercado actual;
- 4 Orientar e adaptar a formação universitária aos condicionalismos e exigências do meio empresarial.

Estes, por seu turno, acabaram por ser consubstanciados nos seguintes objectivos específicos:

1. Elaborar o perfil-tipo das empresas de tradução actualmente a operar no mercado português;
2. Traçar um perfil socioprofissional dos actores e intervenientes ao nível dos recursos humanos;
3. Identificar as necessidades e os requisitos do sector;
4. Criar uma tipologia base das ofertas de serviços disponíveis;
5. Estabelecer a dimensão e a natureza das ofertas de serviços de tradução actualmente em vigor no mercado;
6. Identificar procedimentos e comportamentos padrão de organização empresarial;
7. Analisar os contextos e enquadramentos de trabalho que envolvem o fornecimento de serviços de tradução;
8. Analisar metodologias de organização e gestão do trabalho;
9. Reflectir sobre os procedimentos de controlo da qualidade;

10. Analisar o relacionamento das empresas de tradução com os seus clientes e colaboradores;
11. Identificar o perfil e as competências do tradutor em contexto profissional e empresarial;
12. Inventariar os recursos tecnológicos actualmente disponíveis e utilizados no mercado;
13. Estudar as actuais tendências e necessidades do mercado;
14. Explorar as actuais expectativas e motivações do sector;
15. Detectar comportamentos e estratégias de adequação e adaptação ao mercado em termos de melhoramento das ofertas de serviços;
16. Identificar perspectivas futuras de diversificação e transformação do sector.

Metodologia

A redacção do presente trabalho de investigação baseou-se em dados quantitativos, recolhidos através de um questionário elaborado previamente, tendo como base uma série de perguntas de resposta fechada. A preparação do mesmo passou por várias etapas até estar pronto para ser colocado à disposição do universo de estudo, neste caso algumas das principais empresas de tradução portuguesas, conforme já referido.

O processo de trabalho passou inicialmente pela elaboração de uma listagem suficientemente abrangente das empresas que satisfizessem os requisitos de elegibilidade da APET. Numa segunda fase, revelou-se indispensável o levantamento e a análise das necessidades do sector, com base em vários questionários desta natureza realizados noutros países, como por exemplo o Reino Unido e o Canadá, de forma a possibilitar a construção de um questionário final com o apoio do Departamento de Sociologia da Universidade do Minho. Refira-se, entretanto, que esta análise prévia das coordenadas e directrizes específicas em termos de enquadramento, nos permitiu elaborar um perfil prévio do tipo de universo a analisar. Por conseguinte, foi possível elaborar uma série de tópicos e de objectivos gerais que se traduziram no desenvolvimento de várias questões direccionadas para a análise de variáveis específicas. No total, trabalhamos com

um leque de 51 perguntas, divididas por 13 grandes secções ou áreas temáticas. Posteriormente, procedeu-se à elaboração de um *link* direccionando o respondente para o questionário disponível on-line em <http://ceh.ilch.uminho.pt/lea/Intro.htm>. Os pedidos de divulgação e participação no estudo foram enviados por correio electrónico no dia 8 de Julho, com data prevista para a entrega das respostas no dia 8 de Agosto de 2005.

Caracterização da amostra, enquadramento e critérios de selecção do *corpus*

Inicialmente, o objectivo do nosso projecto visava estudar as principais empresas de tradução actualmente a operar no mercado nacional, ao nível da prestação de serviços no âmbito da indústria da linguagem. No entanto, dada a amplitude do mercado, a extraordinária multiplicidade de solicitações, a diversidade da oferta e a especificidade da procura, aliados à instabilidade e descontrolo sectoriais, bem como a própria confusão conceptual/terminológica característica deste domínio de actividade, decidimos centrar a nossa análise num universo mais reduzido, embora mais controlado sob o ponto de vista da fiabilidade da amostra. Em termos formais, a nossa decisão foi igualmente influenciada pela impossibilidade concreta de realizar, dentro do espaço temporal previsto para um estágio desta natureza (sensivelmente 3 meses), um estudo aprofundado e cientificamente sustentado em dados credíveis e concretos, para além dos habituais constrangimentos ao nível de recursos e meios disponíveis para a sua aplicação no terreno. Por outro lado, e tendo em conta o desejo formulado pela APET de apoiar um estudo com estas características, optámos por centrar a nossa atenção em duas fases distintas, embora posteriormente complementares. Numa primeira fase, direccionar a nossa atenção para as empresas associadas da APET e que, sendo em número reduzido, acabam por ser sujeitas a determinados critérios de selecção durante o seu processo de candidatura, de inegável interesse para a nossa investigação. E, num segundo momento, alargar o nosso estudo a outras empresas ou gabinetes de tradução, cuja dimensão, âmbito e intervenção no mercado são sobejamente conhecidos, quer pela sua implantação no sector há vários anos, quer pelo facto de terem sido, no passado, membros da APET, ou

entretanto, estarem em fase de candidatura a essa mesma associação.

Condicionalismos

Efectivamente, partindo do princípio de que, hoje, o número de associados da APET não ultrapassa as 15 empresas, houve necessidade, numa fase posterior do nosso estudo, de aumentar o número de respondentes, pelo que decidimos expandir a selecção de empresas potencialmente candidatas e, nesse sentido, enviar o referido questionário a outras empresas que, embora não fossem associadas da APET, tivessem com ela uma potencial afinidade em termos de perfil, critérios de admissibilidade e exigências profissionais, tal como já referido. Desta forma, o número total de inquiridos aumentou para 28 empresas, das quais 15 eram membros da APET. Pretendia-se, através desta abertura a outras empresas, obter uma melhor e mais diversificada caracterização do perfil de algumas das principais empresas de tradução actualmente no mercado. Refira-se, entretanto, que de todas as empresas contactadas, apenas uma empresa extra-universo da associação das empresas de tradução, respondeu a referido inquérito. Em termos totais, e apesar dos vários contactos insistentemente estabelecidos, obtivemos um número total de respondentes de 12 empresas, das quais 11 são associadas da APET e 1 não associada desse organismo.

Saliente-se ainda o facto de que, embora cientes da distinção terminológica entre empresa, agência e gabinete de tradução, bem como das dificuldades inerentes à constituição de um *corpus* formal e funcionalmente credível, no âmbito do presente trabalho utilizaremos a nomenclatura "empresa de tradução" na própria acepção do universo da APET para designar o conjunto de empresas que, segundo os estatutos da associação, cumprem os seus objectivos associativos e as respectivas condições estatutárias de admissão.

No entanto, parece-nos evidente e indiscutível a necessidade de reenquadrar o próprio conceito de empresa, gabinete ou agência de tradução à luz das directrizes previstas no âmbito da futura nova norma europeia referente aos

serviços de tradução. Na verdade, um dos documentos de referência do nosso estudo foi precisamente a já referida Norma sobre os Serviços de Tradução actualmente em fase de aprovação e cuja implementação irá, por certo, afectar a profissão e a formação de tradutores. A título exemplificativo, nela encontramos alguns pontos de interesse para o futuro tradutor que passam, desde logo, pela própria redefinição do conceito de tradutor ou agência/gabinete/empresa de tradução, graças à introdução do conceito de TSP ou *Translation Service Provider* (Fornecedor de Serviços de Tradução), isto é, "a person or organisation supplying the client with the agreed translation services" e, sobretudo, estabelecendo a distinção entre "translation service provider" (TSP) e "translator"², este último considerado como mais um elo numa vasta cadeia de prestação de serviços. Porém, neste caso concreto, e enquanto critérios objectivos de seriação das empresas escolhidas, elegemos como requisitos preferenciais para a organização do *corpus* as condições de admissão preconizadas pela APET no Artigo 7º (Condições de admissão) dos seus estatutos³:

Artigo 7º

(Condições de admissão)

1 - Os associados efectivos devem preencher os requisitos seguintes:

- a) Ser pessoas colectivas que disponham de uma estrutura empresarial e que exerçam a actividade de tradução como principal e permanente;
- b) Ter seguro de responsabilidade civil profissional;
- c) Oferecer aos seus clientes garantia de qualidade, assumindo responsabilidades por erros, omissões ou não cumprimento das condições acordadas;
- d) Assegurar que o serviço de tradução é supervisionado por um responsável técnico, profissional de tradução, que faça a revisão e facilite a consultoria técnica e

² Fonte: Norma europeia prEn 15038 (Versão de trabalho de Setembro de 2004).

³ Fonte: Site da APET, Secção Estatutos, disponível em formato electrónico em <http://www.ape-trad.pt/estatutos.htm> (Data de acesso 17 de Fevereiro de 2006)

a assistência necessária aos tradutores a quem recorre;

e) Ter, no mínimo, três anos de experiência empresarial na actividade de tradução.

(Fonte: <http://www.ape-trad.pt/estatutos.htm> Data de acesso 17 de Fevereiro de 2006)

Análise e discussão dos dados

Considerando a natureza específica da presente comunicação, e tendo em conta os objectivos já traçados em termos de interesse para a formação de tradutores em contexto profissional, bem como a análise das respectivas competências e requisitos a privilegiar, optámos por reduzir o nosso *corpus* de análise e, dessa forma, centrar o âmbito do nosso estudo em variáveis concretas⁴. Decidimos, portanto, seleccionar os dados obtidos de modo a permitir um melhor enquadramento conceptual, teórico e prático sobre o sector, com especial interesse para a formação de futuros profissionais de tradução. Seguidamente, apresentamos uma lista das componentes e variáveis de análise que consideramos de interesse para a perspetivação, reflexão e enquadramento da formação profissional de tradutores. Achamos ainda que, embora escassos, e correndo o risco de estarem descontextualizados, já que inseridos num trabalho de fundo mais aprofundado e sistematizado, estes dados nos permitirão reconstituir e traçar uma certa tipologia das principais características-chave que definem a prática de algumas das empresas de tradução em Portugal.

Segue-se uma breve listagem e a respectiva discussão dos dados obtidos tendo em conta algumas das áreas abordadas no âmbito do nosso estudo: Recursos humanos; Áreas de trabalho; Serviços prestados; Gestão da qualidade; Competências e requisitos necessários para a selecção de um bom tradutor; Contratação e *oursourcing*; Combinatórias linguísticas, Serviços adicionais, Áreas e domínios do conhecimento mais solicitados; Relação com clientes, Perspectivas futuras; Importância das competências no perfil do futuro tradutor; Urgência do aprofundamento de algumas áreas de formação.

Por último, refira-se que o relatório final sobre o estudo realizado será

⁴ Tal como previamente indicado, os resultados finais serão publicados na íntegra sob a forma de um relatório de investigação.

brevemente publicado na íntegra sob a forma de um trabalho de investigação patrocinado pelo CEHUM – Centro de Estudos Humanísticos da Universidade do Minho.

Conclusões

1) Recursos humanos

Todas as empresas revelam uma estrutura directiva ou administrativa fixa e estável. No entanto, têm geralmente dimensões pequenas e são geridas por poucas pessoas, muitas vezes unidas por laços familiares. Aliás, o número de pessoas que constituem o chamado núcleo duro das empresas varia entre duas e dez pessoas, cujas tarefas vão desde a própria gerência e administração, por vezes acumulada com a tradução e a revisão (linguística e técnica), até ao trabalho de informática e de secretariado. Porém, estes colaboradores não são os únicos responsáveis pela produção. Com efeito, as empresas não traduzem apenas a nível interno. A subcontratação é uma opção à qual recorrem regularmente, através de contratos mais flexíveis ou *outsourcing*. Este último tipo de colaboradores encontra-se, deste modo, abrangido pelo regime de prestação de serviços, enquanto que os primeiros têm regimes contratuais mais rígidos.

A idade média dos profissionais inseridos nestas empresas é de 35 anos e, na sua grande maioria, verifica-se um predomínio do sexo feminino em termos de ocupação e prática profissionais. Apenas nas funções ligadas às áreas mais técnicas, os homens conseguem, de certa forma, superar o número de mulheres nessas empresas.

2) Áreas de trabalho

As áreas citadas como as mais procuradas foram a Informática, a Economia, a Engenharia Mecânica, a Medicina, a Farmácia, o Direito e a Indústria Automóvel. No entanto, numa perspectiva mais genérica em termos de visão de conjunto, destaca-se um predomínio da tradução jurídica, seguida da Indústria Automóvel, Informática, Economia e Medicina.

3) Serviços prestados

De acordo com os resultados obtidos, constata-se que todas as empresas fazem tradução e certificação de documentos oficiais, o que parece corroborar o ponto anterior, no qual era notória a importância da tradução jurídica. Entre os outros serviços prestados, destaca-se a interpretação, tendo sido igualmente citadas as áreas da engenharia de software, o secretariado e a transcrição de documentos áudio/vídeo.

4) Gestão da qualidade e competências privilegiadas na selecção de futuros tradutores

As competências que mereceram uma maior atenção por parte das empresas contratantes são as linguísticas, as redaccionais e as translatórias. Porém, as competências de pesquisa, os conhecimentos culturais e a capacidade de autocritica também são uma mais-valia para o futuro colaborador. Alguns inquiridos também acharam ser muito importante possuir uma boa cultura geral e técnica em áreas especializadas, ser exigente consigo próprio e deter um gosto ou queda especiais pela tradução.

A estratégia mais utilizada para encontrar novos colaboradores é a análise dos CVs enviados às empresas. A recomendação de terceiros é também um método recorrente, tal como, embora de modo menos frequente, o recrutamento nas universidades e a pesquisa na Internet. Após esta fase, ou seja, mais concretamente durante o processo de selecção e contratação, muitas empresas preferem realizar testes práticos para selecção dos seus colaboradores, avaliar a capacidade de resposta do futuro tradutor e verificar a sua capacidade de resolução de obstáculos.

Regra geral, e segundo as empresas abordadas, a integração no actual mercado da tradução faz-se, por um lado, através da experiência em termos de prática da tradução e, por outro, através do domínio e conhecimento dos vários

softwares de apoio e recursos tecnológicos disponíveis, bem como a demonstração de excelentes conhecimentos linguísticos, culturais e técnicos numa ou mais línguas estrangeiras. Por outro lado, privilegia-se, de certa forma, uma licenciatura em tradução ou numa determinada área específica, nomeadamente em Medicina ou Direito. Saliente-se, por último, a referência à necessidade de demonstrar competências profissionais, sociais, culturais e linguísticas compatíveis com as exigências do mercado, adquiridas ao longo da sua formação académica e traduzidas ao longo do seu percurso pessoal de sociabilização.

No que diz respeito à importância das fases da tradução para a qualidade do produto final, todas as fases consideradas (essencialmente, pré-tradução, tradução e pós-tradução, conforme o modelo tradicional apresentado por Daniel Gouadec), acabam por ser citadas pelas empresas como válidas e pertinentes para o processo produtivo. De facto, numa questão posterior, todas as empresas incluíram o tradutor e o revisor, enquanto principais encarregados de concretizar essas três fases (pesquisa, tradução e revisão), entre os principais responsáveis pela qualidade do produto final. Conforme os resultados obtidos, regra geral, os restantes responsáveis são respectivamente o gestor da qualidade e o gestor do projecto.

5) Outsourcing

O *outsourcing* é uma prática escolhida por todas as empresas de tradução inquiridas. Um dos motivos mais apontados foi o facto de não haver elementos qualificados dentro da empresa (quer a nível linguístico, como a nível técnico) capazes de responder às expectativas dos clientes. Esta situação deve-se, por outro lado, a uma prática constante e frequente que tem vindo a ser institucionalizada ao longo dos anos no mercado da tradução, decorrente de um enquadramento jurídico que, por um lado, favorece a contratação de trabalhadores externos e, desse modo, acaba por reduzir os custos da empregabilidade e, por outro, permite uma maior flexibilidade, autonomia, liberdade e mobilidade dos recursos humanos. Daí que, em resposta a esta questão, muitos tenham afirmado recorrer à subcontratação por nítidas opções de gestão.

Tendo em conta que um dos objectivos primordiais destas empresas é a

qualidade, todas tentam, efectivamente, apoiar os seus colaboradores em regime *freelancer*, facilitando-lhes sempre, ou quase sempre, material de apoio, que varia entre glossários e memórias de tradução até ao próprio software. Além disso, todas as empresas afirmaram fazer sempre, ou quase sempre, uma revisão interna do material traduzido pelos *freelancers*.

O revisor e o gestor de qualidade da empresa são geralmente os principais responsáveis pela garantia da qualidade e fiabilidade das traduções feitas por colaboradores externos.

6) Serviços adicionais

Quando inquiridas sobre os serviços adicionais mais utilizados, todas as empresas falaram nas idas ao notário ou cartórios, facto este bastante compreensível já que todas elas tinham afirmado fazerem traduções e certificações de documentos oficiais. Além disso, a tradução jurídica volta a ser uma das áreas mais solicitadas neste domínio. Em termos de serviços adicionais, bastantes empresas referiram ainda a questão das urgências e a sua ligação à falta de sensibilização do público para a tradução, facto que acaba por introduzir novos condicionalismos na sua respectiva contabilização como um "produto" associado a uma taxa suplementar. Por último, destaca-se ainda a revisão feita por especialistas. Tendo em conta o respeito absoluto por padrões de rigor técnico e linguístico, o objectivo, em muitos casos, será privilegiar a revisão feita por especialistas na área, de acordo com as solicitações e exigências dos clientes.

7) Relação com clientes

Todas as empresas envolvidas no estudo têm o hábito de criar glossários específicos para cada cliente, pelo menos para os mais regulares e com os quais mantêm uma sólida relação de fidelização. Com esta medida, as empresas estão, alegadamente, a prestar um serviço mais personalizado e, ao mesmo tempo, com mais qualidade já que, dessa forma, conseguem organizar, gerir e personalizar mais facilmente a terminologia que habitualmente utilizam com cada cliente.

Para a angariação de novos clientes, as empresas costumam recolher informações junto de terceiros, pesquisar na Internet ou nas Páginas Amarelas e outros directórios gerais ou especializados. Na sequência desta selecção, os contactos são normalmente desenvolvidos por telefone ou por Internet, embora também sejam utilizados outros meios, dependendo muitas vezes da sua localização geográfica. O mesmo acontece no acompanhamento profissional (*follow-up*) de um cliente. De facto, as empresas tentam acompanhar de perto o cliente ao longo de todas as fases do processo de tradução, traçando o seu perfil, identificando as suas necessidades e tentando saber quais as suas exigências e preferências de forma a estarem sempre aptas a resolver esses problemas e, dessa forma, serem capazes de criar uma relação profissional mais sólida e duradoura. Geralmente, os clientes elegem a rapidez e o rigor técnico e linguístico como imperativos primordiais para o serviço, sempre acompanhados pela qualidade, ética, profissionalismo e eficiência. No fundo, será possível afirmar que os clientes querem qualidade *de* serviço e qualidade *do* serviço. A primeira exprime-se no cumprimento de prazos e no rigor técnico e linguístico, isto é, tudo o que foi inicialmente acordado e exigido pelos clientes. Já a qualidade *do* serviço exprime a forma como o produto se insere na própria realidade do cliente, modifica essa mesma realidade ou se, pelo contrário, fica aquém de satisfazer as respectivas necessidades inicialmente contratualizadas.

Por último, refira-se que cada empresa tem uma ideia muito própria do tipo de cliente preferido e dos mercados com que prefere trabalhar, entre os quais se destacam as empresas internacionais e privadas, sendo que, neste caso, o sector privado constitui, geralmente, o cliente mais assíduo e regular destas empresas.

8) Perspectiva futuras

À resposta sobre quais as áreas ou domínios de conhecimento que poderão vir a ser mais solicitados no futuro, e por ordem de importância, surgiu como primeira opção a Informática⁵, seguida pelo Direito. Foram ainda citadas as áreas

⁵ Este maior interesse pela Informática decorre e encontra-se inequivocamente ligado ao crescente protagonismo da indústria da Localização (software e conteúdos).

das Novas tecnologias, Tecnologia médica, Internet, Economia, Engenharia e Localização. Como potenciais domínios de interesse, é de registar o surgimento de áreas ligadas ao domínio da Gestão, Indústria automóvel, Ciências e Tecnologias da Informação. Obtivemos ainda respostas apontando para um ligeiro interesse em torno de áreas de especialização tão díspares como os Assuntos comunitários, Turismo, Medicina, Marketing e Publicidade e Indústria; Engenharia electrónica, Engenharia técnico-industrial, Biologia, Farmácia e Investigação.

Em relação às línguas, prevê-se que não haja grandes alterações no panorama actual. O inglês, o alemão, o francês e o espanhol continuarão a ser bastante solicitados, embora possa haver um ligeiro aumento da procura do chinês e das línguas da Europa alargada, nomeadamente as línguas de leste. De facto, relativamente às línguas de trabalho que poderão vir a ser mais solicitadas no futuro, o Inglês é o líder destacado em termos de respostas, logo seguido pelo espanhol, o chinês e algumas das novas línguas da Europa alargada e, embora com menor impacto, o alemão e o francês.

9) Importância das competências no perfil do futuro tradutor

Outra das áreas em que decidimos centrar a nossa atenção diz respeito à evolução verificada ao nível das futuras competências do tradutor. Pela análise dos dados recolhidos, somos levados a concluir que será necessário reforçar as principais competências já anteriormente mencionadas e, ao mesmo tempo, apostar na polivalência e flexibilidade da formação susceptível de solidificar novas valências. Face aos comentários propostos, e embora essas competências já sejam alvo de discussão há algum tempo, a verdade é que urge a necessidade de uma formação adequada a nível superior para os futuros tradutores. Conforme constatado pelos respondentes, a grande maioria dos novos profissionais recém-licenciados ainda tem de aprender as competências técnicas e profissionais consideradas indispensáveis após a entrada no mercado de trabalho ou através de formações adicionais, recolhidas já em contexto laboral. Fica a sugestão da necessidade de apostar, por um lado, na especialização técnica e, por outro, no desenvolvimento de aptidões que permitam a sua fácil integração em equipas de

trabalho, bem como a resposta a ambientes caracterizados pela gestão de projectos e controlo ou avaliação da qualidade. Em termos de formação, refira-se, entretanto, o enfoque colocado na área da informática e das ferramentas de apoio à tradução ou tradução assistida por computador (CAT). Por último, e de acordo com o universo analisado, o futuro da formação deverá incluir necessariamente a gestão integrada e funcional de todas as fases de uma tradução, desde a recepção do texto original até à entrega ao cliente, incluindo a gestão de processos administrativos, empreendedorismo e sociabilização, entre outros. Para além dos dados já referidos, parece-nos igualmente importante destacar outras competências mencionadas, que embora de pouco impacto, podem revelar futuras áreas de interesse, como por exemplo, a capacidade de articulação entre os diversos instrumentos e ferramentas, a capacidade de pesquisa e de investigação, a disponibilidade, autoformação e reciclagem, bom-senso, ética e espírito de autocrítica.

Algumas constatações breves e oportunidades de integração da formação

Em termos gerais, no âmbito desta redefinição do mercado, cumpre-nos traçar breves considerações finais sobre os resultados obtidos de forma a podermos retirar algumas extrapolações para a tarefa da formação de tradutores orientada e influenciada por contextos profissionais e empresariais, susceptíveis de produzir efeitos concretos na elaboração dos futuros planos de estudos. Desde logo, o carácter ubíquo, omnipresente e transversal da tradução no mundo actual. Cada vez se traduz mais, é cada vez maior a necessidade de comunicação multilíngue, a produção, gestão e circulação da informação aumenta exponencialmente, tal como aumenta também o volume, quantidade, intensidade, profundidade e especificidade das solicitações de tradução. Por um lado, e tendo em conta o próprio contexto internacional em que a actividade da tradução profissional se insere e desenvolve, verifica-se uma considerável amplitude e abrangência do mercado. Ou seja, face aos desígnios e constrangimentos da globalização, as empresas de prestação de serviços de tradução no âmbito da indústria da linguagem ou, tal como coloca a futura norma europeia de serviços de tradução, estes novos “TSP” ou “Translation Service Providers” (Fornecedores de Serviços de Tradução), acabam por ser

confrontados com uma vasta multiplicidade de solicitações consubstanciadas, por um lado, numa maior diversidade da oferta e, por outro, numa maior especificidade da procura. Por outro lado, os efeitos da globalização da indústria da linguagem, responsável pela circulação da informação à escala global, colocam novos desafios às empresas fornecedoras de serviços multilíngues. A necessidade de mutação e adaptação a um mercado também ele volúvel, volátil e dinâmico exige, portanto, algumas estratégias de reenquadramento e redefinição de objectivos empresariais, nomeadamente ao nível da variedade ou exclusividade de combinatórias linguísticas, especialização temática e de domínios de trabalho e, por último, em termos de fornecimento de serviços adicionais, incluídos numa perspectiva de prestação de serviços completos, integrados e multimodais. Paralelamente, e contrariamente à própria desregulamentação do mercado ou fragmentação profissional, assiste-se a um aumento dos níveis de exigência e rigor, bem como ao surgimento crescente e, porventura, até mesmo à imposição vinda do exterior de normas e padrões de qualidade e controlo da produtividade cada vez mais normalizados e formatados, algo que se reflectirá na própria redefinição do conceito de profissionalismo.

Profissão e Formação: 4 dinâmicas subjacentes

Pelas respostas obtidas, parece-nos possível conciliar duas áreas aparentemente distintas, embora complementares e unidas por um destino comum: profissão e formação. Aliás, com base na literatura disponível sobre a temática da formação de tradutores, a articulação entre o mundo do trabalho e o mundo académico do ensino e formação de tradutores parece constituir uma das vias possíveis para a credibilização e a afirmação qualitativa dos profissionais do sector. Porém, este “mal necessário” ou “intercâmbio cultural”, segundo palavras de Steyaert e Janssens (Steyaert e Janssens, 1997: 141) constitui também um dos maiores dilemas decorrentes desta ambivalência entre teoria e prática:

One of the first questions is whether it will ever be sufficient to train (just) translators in institutes for translator training, as long as we (who?) do not educate society, or, say, businessmen and managers. It is not certain that all of them could make better use of translations, but there are good reasons to assume that many among them could, to their own benefit. It is not just a matter of "business translations", for where exactly are the boundaries of business? And since global

communication pervades the world, the matter may stop being regarded as a problem for business managers alone (...) (Hermans e Lambert, 1998: 130)

Queremos, em concreto, alicerçar o nosso estudo na posição defendida por Hermans e Lambert, segundo a qual é necessário redefinir o papel daquilo a que chamam "business translation" (tradução empresarial) no contexto dos estudos da tradução e, nesse sentido, abordar este novo fenómeno a partir da análise da organização social e dos processos de gestão em ambientes empresariais caracterizados pela prestação de serviços. De facto, por vezes, o domínio eminentemente profissional e empresarial parece ter sido esquecido no âmbito dos estudos da tradução e apagado de eventuais apresentações programáticas ou categorizações da tradução. Este carácter fugaz e praticamente invisível do fenómeno explica, em parte, a tendência para uma dispersão e fragmentação, traduzidas na forma como o mundo profissional tende a gerar os seus próprios grupos e subgrupos específicos e herméticos, preferindo um distanciamento prudente face aos círculos académicos, como se estes fossem incapazes de adaptar e integrar a componente empresarial aos seus currícula. Por conseguinte, estão criadas as condições necessárias para que nasça essa "terra de ninguém" (Hermans e Lambert, 1998: 114) que, ainda que de forma incipiente, pretendemos explorar através deste pequeno relatório, cientes da necessidade de reenquadrar os vários ângulos através dos quais a tradução é vista nesse domínios.

Com base num trabalho desta natureza, o objectivo será retirar alguns ensinamentos pertinentes ao nível da formação, tendo sempre como ponto de partida a auscultação dos perfis e necessidades do sector e a caracterização da tipologia de um certo tipo de empresa que actualmente opera em Portugal. Chegados a este impasse aparente, pensamos ser possível detectar quatro pontos de contacto e quatro dinâmicas subjacentes que parecem ser transversais às duas esferas de conhecimento e respectivas áreas de implementação prática nesta actividade profissional tão específica. Em primeiro lugar, a dinâmica da globalização, caracterizada por instâncias como o teletrabalho, *networking* ou trabalho em rede, a teletradução, a localização, mas também a mobilidade, o trabalho à distância e a aposta em novos conceitos e formatos tecnológicos, algo que, em última instância,

implicará o surgimento de um novo perfil sociológico emergente, bem como a própria redefinição do conceito de profissionalização. Em segundo lugar, detectamos a própria dinâmica da tradução como um processo e, ao mesmo tempo, um produto, com os seus procedimentos, rotinas e metodologia(s) especificamente orientados para projectos definidos e feitos por medida. Dentro desta dinâmica translatória encontramos igualmente todo um conjunto de estratégias e aspectos teórico-práticos susceptíveis de permitir a formação especializada do tradutor e a sua adaptabilidade aos mais diversos contextos, ocorrências profissionais, combinatórias linguísticas e domínios de especialidade. Em terceiro lugar, consideraremos a dinâmica do ensino e da formação, na qual incluiremos a aprendizagem de novas competências, saberes e aptidões profissionais e profissionalizantes, tal como todo o desenvolvimento de questões metodológicas e conceptuais adaptadas a uma situação real de comunicação. Dadas as circunstâncias actuais em que o fenómeno da tradução se insere, esta dinâmica poderá eventualmente implicar a própria redefinição do paradigma da formação e, em última instância, alterar o processo de ensino-aprendizagem, através de novas propostas e novas metodologias pedagógicas fruto de uma visão formatada e orientada para o mercado. E, por último, propomos a análise da dinâmica empresarial, sobretudo recorrente quando somos confrontados com os dados recolhidos neste estudo e, mais concretamente, com a enorme atenção dedicada, nos tempos mais recentes, ao importante papel da cultura e linguagem empresariais oriundos da teoria da gestão, aliás um ponto frequente quando constatamos a recorrência de normas e procedimentos aplicados pelos profissionais da indústria da localização, por exemplo. A vertente empresarial é caracterizada pela concepção da tradução como um acto de gestão, conforme sustentado por Steyaert e Janssens (Steyaert e Janssens, 1997; 143) e pela cedência aos requisitos da normalização pela introdução e interiorização de normas, formatos, regulamentos e preceitos orientados para a gestão e aferição dos processos, a decomposição, classificação e catalogação das fases da tradução, a gestão de projectos, a gestão e a avaliação da qualidade do produto final através de mecanismos de controlo e métricas díspares centradas na supervisão das rotinas

do projecto especificamente direccionadas para agilizar o processo de produção de um produto formatado. Por último, esta mesma dinâmica empresarial esconde, tal como defendem Hermans e Lambert, a necessidade de reconstruir a ética e a dinâmica do serviço de tradução empresarial (Hermans e Lambert, 1998: 127), a importância crucial de integrar os tradutores nos objectivos e estratégias das próprias empresas numa atmosfera de diálogo e cooperação e, por outro lado, "last but not least", a integração de um tipo de pensamento e filosofia empresariais estratégicos nos próprios currícula de formação de tradutores.

Assim sendo, e perante esta nova configuração do perfil e função do tradutor, parece-nos que a formação terá de ser o mais polivalente e versátil possível, bem como suficientemente multifacetada, integrada e multimodal, orientada para as novas profissões-satélite ou extensões do trabalho do tradutor, e convenientemente aberta e disponível de forma a resolver o problema da equação especialista/generalista. Citando Cauer, e subvertendo o seu famoso *dictum*, a formação terá de ser tão generalista quanto possível, e tão especializada quanto necessário. Se o objectivo é formar aquilo que Nord designa como "tradutor funcional" (Nord, 2005: 210 e 211), ou seja, um tradutor profissional, caracterizado pela consciência de que a tradução, hoje, é utilizada nos mais variados contextos comunicacionais e situacionais, exigindo a capacidade de articular o conhecimento profissional com as adequadas valências sociais e aptidões técnico-funcionais, apenas um tipo de formação equilibradamente diversificada e compatível com as exigências pessoais e profissionais do tradutor poderá responder às exigências do mercado, onde o indivíduo é confrontado com a dinâmica da gestão de projectos, a gestão de recursos humanos e materiais e, sobretudo, com dinâmicas de sociabilização e aplicação de um saber-fazer específico. Nesse sentido, uma perspectiva multi e interdisciplinar afigura-se como uma opção sensata no sentido de dotar o formando de uma série de estratégias e soluções que permitam a sua integração e adaptação face aos contextos de trabalhos mais diversificados, caracterizados pela abrangência do leque de opções linguísticas, especialização temática e conceptual e diversificação e complexidade tecnológicas. No fundo, uma formação interactiva e pró-activa mais humanizada, centrada no indivíduo enquanto

pessoa e, ao mesmo tempo, profissionalizante e orientada para a qualidade, a ética e a deontologia, capaz de recuperar uma cultura técnica de ofício, enquanto saber-fazer e saber-estar inscritos em contextos de interacção social.

Bibliografia

- Hermans, Johan e Lambert, José (1998), "From translation markets to language management: the implications of translation services", *Target* 1998 10 (1) 113-132.
- Kiraly, Don (2000), *A Social Constructivist Approach to Translator Education. Empowerment from Theory to Practice*, Manchester, St. Jerome Publishing.
- Nord, Christiane (2005), "Training functional translators". In *Training for the New Millennium*, Martha Tennent (ed.), 209–223.
- Norma europeia prEn 15038 (Versão de trabalho de Setembro de 2004).
- Steyaert, Chris e Janssens, Maddy (1997), "Language and Translation in an International Business Context: Beyond an Instrumental Approach", *Target* 1997 9 (1) 131-154.