



ATILGP

ATILGP -
Associação de Tradutores e Intérpretes de LGP
Uma História de Sucesso para a Comunicação

Susana Barbosa

Coordenação

ATILGP
2023



Título

ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de LGP - Uma História de Sucesso para a Comunicação

Coordenação

Susana Barbosa

Autores

Susana Barbosa; Vera Macedo; Guadalupe Pereira; Joana Filipa Silva; Jorge Ferreira; Rita Loureiro; Francisca Borges; Cláudia Pedreira; Mónica Santos; Paula Sofia Fernandes; Sara Barbosa; Susana Branco; Ana Oliveira; Liliana Almeida; Sara Sousa; Margarida de Brito; Dina Coelho.

ISBN: 978-989-33-5401-8

Editor

ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa

Suporte

Online

Formato

PDF

Data

Dezembro 2023

Rua Mouzinho da Silveira, n.º 234
4050-017 PORTO (FAJDP)

direcao@atilgp.pt

Reservados todos os direitos de acordo com a legislação em vigor.

PREFÁCIO

A virtuosa contribuição dos trabalhos aqui compilados representa, na sua essência, a forte comunidade de intérpretes que a ATILGP foi capaz de congrega ao longo destes 16 anos. Sem atalhar caminho, é fácil compreender que a sua força associativa tem respaldo direto nos 6 capítulos que aqui se apresentam.

Traça-se um percurso a partir do quilómetro zero – da necessidade de dar voz às questões profissionais, passando pelo processo de criação efetiva de uma associação, da construção de uma identidade coletiva e de uma imagem representativa dos seus valores e ambições.

Fica patente a luta incessante pela defesa por melhores condições de trabalho, por legislação atualizada e por uma sociedade cada vez mais inclusiva, sem descuar o olhar sobre os valores éticos e deontológicos pelos quais bússola associativa sempre se norteou.

A presente revisitação histórica que permite aceder a um muito bem composto baú de memórias e, cujo registo, devo dizer, há muito se ansiava, destaca ainda a importância de uma liderança sólida ao longo do tempo, que tem sido capaz de motivar os seus membros em torno de princípios e objetivos que unem toda uma classe profissional: oferece-se voz aos associados, às suas histórias e às suas experiências.

Relembra-nos, ainda, da importância de incidir o foco para as boas práticas como fator determinante para o empoderamento e afirmação profissional.

Desejo ao leitor que o primoroso trabalho seja almanaque de distinto uso: que o caminho trilhado pela ATILGP com o cuidado e rigor que à memória impõe seja motor para novas conquistas.

Porque o caminho, não tem sido em passo de corrida, mas chamados à prova de estafetas estamos sempre lá, tal como impera: JUNTOS.

Liliana Duarte

A HISTÓRIA DESTE LIVRO

Registrar momentos, histórias, partilhar e proporcionar experiências é algo que me define como pessoa e que transporto para o cargo de presidente da ATILGP. E movida por este ideal, procurei junto de colegas associados que pudéssemos escrever a nossa história, a história da ATILGP. Uma história em que queremos partilhar como esta Associação, através do seu associativismo, permitiu um fortalecimento entre colegas e que os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual tivessem uma maior expressão social e que em conjunto alcançassem objetivos comuns.

Um dos propósitos deste livro é proporcionar uma viagem à origem da ATILGP, para fazer com que a história da nossa Associação e dos nossos associados seja lembrada, e também preparar as novas gerações para uma maior valorização e compreensão mais abrangente do associativismo nesta classe profissional.

Este trabalho foi possível devido à cooperação dos associados que nos deixaram entrar na sua história, nas suas lembranças e descobrir de que forma, especificamente, o que esta Associação significa para cada um – agradeço por isso a todos a disponibilidade. Agradeço ainda a todos os associados e colegas de profissão que ajudaram a escrever a história da Associação. Agradeço à Direção da ATILGP pelo apoio na concretização deste projeto, à Mónica Maia por ajudar a desenhar o método, à Filipa Machado pela revisão dos textos e à Liliana Duarte por dar cor às palavras e pela sua sinceridade.

Considero-me feliz por ter conseguido concretizar aquilo que idealizei, por continuar a acreditar nos ideais e valores que há 20 anos motivaram a criação desta Associação: que todos juntos construímos a valorização de uma profissão e reconhecimento social.

Gosto de acreditar que nada acontece por acaso e que tudo tem um propósito, sendo o resultado este livro que oferecemos a todos vós.

A Presidente da Direção da ATILGP

Susana Barbosa

ÍNDICE

O ASSOCIATIVISMO NA ATILGP - MEMÓRIAS	8
Introdução.....	8
Associativismo.....	8
Associativismo, comunidades e desenvolvimento local	9
Fotografia participativa, memória e imagem.....	11
Método.....	12
Participantes.....	12
Procedimento.....	13
Recolha de dados	13
Análise e discussão dos resultados.....	13
Conclusão.....	25
Bibliografia.....	26
ATILGP – UMA HISTÓRIA ASSOCIATIVA DE TODOS.....	32
Introdução.....	32
O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.....	33
O movimento associativo profissional.....	34
Método	39
Instrumentos.....	40
Análise Documental	40
Entrevistas	40
Participantes.....	41
Procedimentos	42
A história da ATILGP e o seu percurso	42
Visibilidade e representatividade.....	45
Melhorar as condições de trabalho	45
Acesso ao mercado de trabalho.....	46
Dar formação para a comunidade.....	46
Regulamentação da profissão.....	47
A ATILGP e o futuro - um trabalho contínuo.....	47
Proposta de revisão da Lei n.º 89/99 de 5 de julho.....	48
O enquadramento legal da profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.....	48
Contagem do tempo de serviço	49
Comunicação na área do contexto educativo (extra escolar).....	50
Comunicação noutros contextos (área da saúde e área social).....	51
Conclusão.....	53
Bibliografia.....	54

MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA – PILARES DE UMA ASSOCIAÇÃO	58
Introdução	58
Motivação	58
A motivação em contexto associativo	60
Liderança, tipos de liderança e os seus líderes	61
Os desafios de liderar a ATILGP	64
Método	65
Participantes	65
Procedimento	66
Resultados e discussão	66
Conclusão	70
Bibliografia	71
DA MISSÃO AO LEGADO: A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DA ATILGP	75
Introdução	75
<i>Branding e marketing</i> em associações	75
A essência da missão, visão e valores da ATILGP	78
<i>Rebranding</i>	79
Nome	80
Logótipo	80
Esquema de cores	81
<i>Slogan</i>	82
Posicionamento estratégico	82
<i>Marketing</i> digital - <i>website</i>	84
Produtos promocionais da ATILGP	90
<i>Email marketing</i>	90
Vantagens e desvantagens das redes sociais	91
Redes sociais da ATILGP	92
Horários e comunicação a usar	92
Alcance no <i>Facebook</i> da ATILGP	93
A visão dos <i>stakeholders</i>	94
Metodologia	95
Análise de dados e discussão	96
Conclusão	101
Bibliografia	102
BOAS PRÁTICAS: SUCESSO PARA A COMUNICAÇÃO	106
Introdução	106
Da teoria à práxis	107
Trabalho em equipa	113
Orientar para a eficácia	118

ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa:	
Serviços	122
Recomendações de boas práticas.....	128
Conclusão.....	129
Bibliografia	131
CÓDIGO DEONTOLÓGICO E LINHAS ORIENTADORAS DO TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL	137
Introdução.....	137
Sociologia das profissões – compreender conceitos.....	137
Ética - o saber ser profissional.....	141
Deontologia - A responsabilização do e para com o profissional.....	142
A emergência de um código deontológico	143
Questões deontológicas e conflitos éticos - uma representação dos associados da ATILGP	145
Discussão dos resultados.....	146
O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual em contexto educativo, académico e de formação profissional – linhas orientadoras.....	148
Conclusão.....	150
Bibliografia.....	151



O ASSOCIATIVISMO NA ATILGP - MEMÓRIAS

Susana Barbosa

Sócia fundadora da ATILGP em outubro de 2007 e presidente da Direção desde abril de 2016.

O ASSOCIATIVISMO NA ATILGP - MEMÓRIAS

Introdução

O associativismo é uma forma de ação coletiva que pode ajudar a resolver problemas e promover mudanças sociais. Atualmente, continua a ser uma forma importante de organização social, capaz de trazer benefícios, tanto para os seus membros, quanto para a sociedade em geral. Assim, com este estudo pretendeu-se promover a reflexão sobre a participação social e cultural, identificando momentos significativos do envolvimento dos associados da ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa. Para isso, realizaram-se três grupos focais com 24 associados da ATILGP, cujo estudo desenvolvido foi assente numa metodologia participativa visual, através da fotografia.

Os resultados sugerem que o associativismo é visto pelos participantes como um meio importante de combater o isolamento profissional, aumentar a autoestima e a confiança, e melhorar as condições de trabalho dos tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual. Os participantes também destacaram a importância das relações interpessoais e do sentimento de pertença a um grupo, ressaltando que o associativismo oferece oportunidades para a partilha de experiências e conhecimentos, bem como para o desenvolvimento de competências e habilidades. O estudo conclui que o associativismo desempenha um papel fundamental na promoção da partilha entre pares e melhoria de métodos e estratégias de intervenção profissional. Além disso, a abordagem baseada em fotografia participativa mostrou-se uma ferramenta útil para a compreensão das perspetivas e necessidades dos participantes, permitindo que estes sejam coautores da reflexão sobre as suas próprias vidas e experiências.

Associativismo

O associativismo é um conceito que tem origem na ideia de que a união faz a força, surge como uma forma de organização social que visa a superação das limitações individuais por meio da união de esforços coletivos. Ao associarem-se, as pessoas ou organizações podem partilhar recursos, conhecimentos e habilidades, o que pode gerar benefícios para todos os envolvidos (Nascimento, 2018).

É um movimento que visa a união de pessoas ou organizações em torno de interesses comuns para atingir objetivos coletivos. É baseado na ideia de que juntos é possível alcançar mais do que individualmente.

Uma das características mais importantes do associativismo é a sua capacidade de mobilização social. As associações podem atuar como agentes de mudança na

sociedade, promovendo ações em benefício da comunidade. Além disso, podem ser importantes espaços de debate e reflexão, possibilitando a construção de consensos e soluções para os desafios enfrentados pela sociedade (Lopes, 2018).

Outro aspeto relevante do associativismo é o seu papel na promoção da cidadania ativa. Ao integrarem uma associação, as pessoas têm a oportunidade de participar ativamente da vida social, política e económica da sua comunidade, exercendo a sua influência e contribuindo para a construção de um mundo mais justo e solidário (Pratas, 2021; Silva, 2021).

Os benefícios do associativismo incluem o fortalecimento do poder de negociação dos membros, a partilha de recursos e conhecimentos, a criação de redes de contactos e a promoção do desenvolvimento de habilidades e competências. Além disso, as associações também podem ter um papel importante na defesa de direitos e interesses coletivos, na prestação de serviços à comunidade e na promoção do desenvolvimento sustentável (Santos et al., 2022).

Para que se entenda, as associações inserem-se no Terceiro Setor, onde se enquadram todas as Organizações Sem Fins Lucrativos. Consistem, portanto, em entidades privadas com carácter próprio e que assumem um papel de extrema relevância na sociedade. Tais instituições surgem, então, como um pilar a par da sociedade, com o intuito de auxiliar a suprir determinadas lacunas existentes, bem como inerentes ao próprio desenvolvimento de uma sociedade no seu todo (Pinto, 2020).

Ao longo das últimas décadas, o associativismo em Portugal tem evoluído e diversificado, com a criação de novas associações e o desenvolvimento de novas formas de participação cívica, como o voluntariado e o ativismo digital. Hoje em dia, as associações são consideradas elementos fundamentais da sociedade civil portuguesa, desempenhando um papel importante na defesa dos direitos e interesses dos cidadãos, na promoção da cultura e da educação, e na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva (Miguel, 2021).

Em suma, o movimento associativo em Portugal é bastante diversificado e desempenha um papel relevante na sociedade, contribuindo para a defesa dos interesses dos seus membros e para a promoção de mudanças sociais. Além disso, as associações têm sido capazes de se adaptar às mudanças sociais e tecnológicas e contam com o apoio de diversas entidades públicas e privadas.

Associativismo, comunidades e desenvolvimento local

O associativismo na comunidade é uma prática importante para o desenvolvimento local, pois permite que os membros da comunidade se unam em torno de objetivos comuns e trabalhem juntos para alcançá-los. Por meio das associações, é

possível promover o desenvolvimento económico, social, cultural e ambiental da região (Gianotto & Veronese, 2022; Manfio et al., 2020).

No campo social, as associações podem desempenhar um papel importante na promoção da cidadania ativa e da participação democrática. Ao se organizarem em torno de interesses comuns, os membros da comunidade podem envolver-se mais ativamente na definição de políticas públicas locais e na solução de problemas sociais (Cruz et al., 2023). O associativismo também pode ajudar a promover a inclusão social, permitindo que os membros da comunidade mais vulneráveis tenham voz e participem de forma mais ativa da vida comunitária (Lopes, 2018).

No campo cultural, as associações podem contribuir para a valorização da identidade e da diversidade cultural local, promovendo atividades como festas, exposições, feiras e eventos culturais. Podem ajudar a preservar e transmitir tradições e valores culturais locais, contribuindo para o fortalecimento da identidade e da autoestima da comunidade (Cardoso, 2020; Miguel, 2021).

A participação em associações comunitárias também pode ser uma oportunidade para o desenvolvimento pessoal dos indivíduos, pois permite que aprendam novas habilidades e competências, além de fazerem novas amizades e conexões (Assunção, 2020; Braga & Maciel, 2022). Pode ter um papel importante na construção da identidade e coesão social da comunidade, pois permite que as pessoas se organizem em torno de interesses comuns e construam uma visão partilhada do futuro da região. A participação em associações comunitárias pode ajudar a promover valores como solidariedade, cooperação e cidadania ativa (Soedikto, 2020).

Além disso, o associativismo pode ser uma forma de fortalecer a democracia local, permitindo que os cidadãos participem ativamente do processo de tomada de decisão e exerçam a sua influência sobre as políticas públicas que afetam a comunidade (Cerqueira, 2019).

Por fim, é importante destacar que o associativismo na comunidade não é uma solução mágica para todos os problemas locais, mas sim uma ferramenta que pode ser utilizada de forma estratégica para promover o desenvolvimento e a participação cidadã. É necessário que as associações estejam alinhadas com os interesses da comunidade e trabalhem em parceria com as autoridades locais e outras organizações da sociedade civil para alcançar os seus objetivos (Ganguly et al., 2019).

O desenvolvimento local é um conceito que começou a ganhar visibilidade, sensivelmente, a meio da década de 80, resultando da conjuntura económica (crise nas indústrias tradicionais, por exemplo) e social (por exemplo, o desemprego como nova forma de exclusão social) e do clima político (descentralização) (Monteiro, 2021).

Empiricamente, é definido com referência à sociologia, economia, ciência política e economia (Barbosa, 2018).

Atualmente, este conceito engloba mais do que o crescimento económico, passando também pelo crescimento coletivo, cultural e social e por isso mesmo, está intrinsecamente associado a um conceito de mudança que reúna os interesses económicos, sociais, culturais e ambientais (Manfio et al., 2020). Pode ser visto como um método que ajuda a qualidade de vida, apoiando ou acelerando o empoderamento das pessoas comuns, desenvolvendo ou preservando ativos locais, ajudando a superar as falhas do mercado, a reforçar a coesão e a definir e entregar projetos de desenvolvimento de base (Ledwith, 2020; Syahza & Asmit, 2019).

De facto, trata-se de um processo que implica atores de desenvolvimento, orientando-se para a cooperação e negociação entre os mesmos. Caracteriza-se pelas suas capacidades de articular o local com o global e é um processo multidimensional e integrador.

Fotografia participativa, memória e imagem

Segundo Rabadán e Contreras (2014), a fotografia participativa é conhecida internacionalmente como *photovoice*, sendo neste trabalho denominada com a primeira designação (fotografia participativa).

É uma abordagem na qual o investigador trabalha em conjunto com os sujeitos, permitindo-lhes uma participação ativa no processo fotográfico. Isso pode envolver desde a escolha dos temas até à seleção das imagens finais. Permite que os sujeitos tenham voz e poder para contar as suas próprias histórias (Bandauko & Arku, 2023; Lopes, 2019).

Além disso, pode ser uma forma de promover a empatia e a compreensão mútua, ao permitir que as pessoas partilhem as suas histórias e perspetivas, criando uma conexão emocional com outras pessoas e comunidades promovendo uma maior compreensão e aceitação. Isso pode ajudar a superar barreiras culturais, sociais e políticas, e construir uma sociedade mais inclusiva e justa (Budig et al., 2018).

A memória é um componente fundamental desta metodologia, ao permitir que os sujeitos participem ativamente do processo fotográfico, ajudando a preservar as memórias e histórias das pessoas envolvidas. As fotografias tornam-se uma forma de documentar e registar essas memórias, que podem ser partilhadas e transmitidas para futuras gerações (Feitosa, 2021; Eizavy et al., 2022).

Quanto à imagem, é um elemento central da fotografia participativa, pode ser uma forma de comunicação, uma maneira de documentar eventos e experiências, e uma forma de transmitir emoções e sentimentos (Santos et al., 2018).

Vertendo valores fundamentais que visam a partilha das imagens, história e cultura, este estudo tem como objetivo promover a reflexão sobre a participação social e cultural, identificando momentos significativos do envolvimento dos associados da ATILGP, criando um registo unificador e representativo das suas experiências e perspectivas na associação, através da fotografia participativa.

Método

Tendo em vista a natureza eminentemente exploratória do estudo, implementou-se o método de grupos focais, para obtenção de informação aprofundada sobre as perspectivas e experiências dos associados da ATILGP quanto à sua participação social e cultural, identificando momentos significativos do seu envolvimento, do seu papel e missão enquanto associado e sobre o modo como podem influenciar as políticas e os direitos na sua comunidade, com recurso à fotografia.

A fotografia participativa assume-se como uma técnica que envolve o uso da fotografia como meio de comunicação e expressão por parte dos participantes, sendo feita uma análise retrospectiva das atividades e ações dinamizadas pela ATILGP, através de fotografia (Haldane et al., 2019; McDonnell et al., 2018).

Participantes

Participaram neste estudo 24 associados da ATILGP, distribuídos por 3 grupos focais, cada um com 8 elementos, sendo que o período de pertença à associação, à data de recolha dos dados, varia entre 1 e 15 anos (período de existência da ATILGP). Exerciam funções em diferentes contextos, como ensino básico e superior, formação profissional e outros contextos públicos e privados.

Relativamente às características sociodemográficas dos participantes obteve-se uma amostra maioritariamente feminina.

Quadro 1 - Distribuição numérica da amostra por género

Sexo	Frequência
Feminino	21
Masculino	3
Total	24

Fonte: elaborado pela autora

Procedimento

Recolha de dados

Para recrutamento dos participantes adotou-se um processo de amostragem por conveniência, identificando associados em função da longevidade enquanto associado e da participação ativa nos movimentos e ações da ATILGP. O convite para participação no estudo foi feito através de contacto telefónico e posteriormente enviado, via *email*, contendo uma apresentação do estudo - explicitando objetivos e método.

Como método de recolha de dados procedeu-se à condução de três grupos focais com recurso à imagem fotográfica como ferramenta de expressão e representação da dinâmica da ATILGP. Os participantes foram divididos aleatoriamente em 3 grupos focais que designamos de P1 a P24. Todos os grupos focais foram realizados no concelho do Porto, em dezembro de 2022 e em termos médios, estes grupos tiveram a duração de 90 minutos. Cada sessão foi gravada em formato áudio para posterior transcrição e análise.

Para o efeito, os associados foram convidados a selecionar duas fotografias que retratassem dois momentos mais significativos para si enquanto associados, sendo que estas poderiam ser do próprio ou estarem disponíveis no *website*, na *newsletter* ou na rede social da associação.

A sessão começou com a observação e diálogo sobre as fotografias selecionadas pelos participantes em diferentes ações e enviadas por correio eletrónico para a investigadora. Com as fotografias espalhadas na mesa e projetadas, os participantes apresentaram-na uns aos outros. A investigadora colocou algumas questões para que os associados exprimissem a relação que tinham com a fotografia e a motivação para selecionar a mesma, com o intuito de promover o diálogo e a partilha de mais informações pela pessoa e pelo grande grupo, incentivando a comunicação em torno das fotografias à medida que eram apresentadas. Por vezes foi-lhes solicitado que localizassem no tempo e no espaço as fotografias.

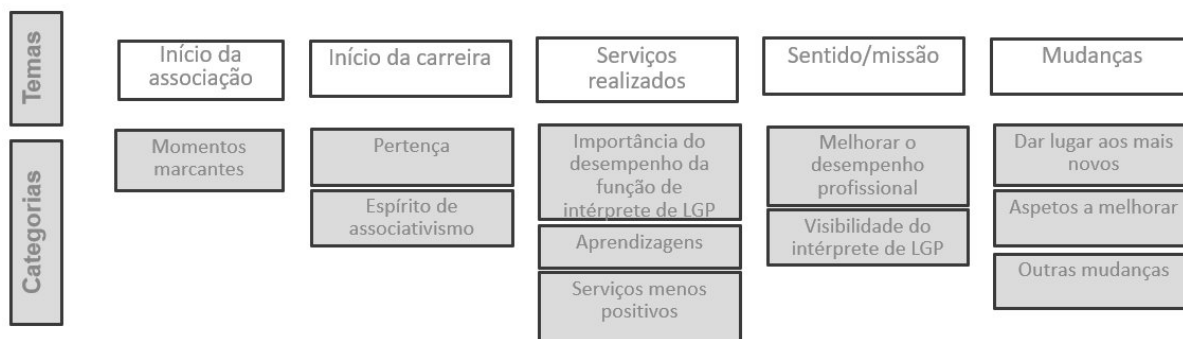
Este estudo foi desenvolvido tendo em consideração as orientações éticas, tendo sido obtido o consentimento informado de cada participante e garantidas condições de anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos.

Análise e discussão dos resultados

As gravações dos grupos focais foram sujeitas a transcrição e posterior análise temática e identificação de unidades de significado – definidas ao nível do segmento de frase – e de categorias e subcategorias que aglutinassem as ideias principais do discurso dos associados. Na figura 1 apresenta-se o esquema de categorização

resultante da análise de conteúdo, com as categorias e subcategorias identificadas em cada tema, a partir do discurso dos participantes.

Figura 1 - Esquema de categorização



Fonte: elaborado pela autora

Para o tratamento dos dados, optou-se pela análise de conteúdo, por permitir uma dimensão descritiva e interpretativa dos dados recolhidos. Foram identificadas um total de 206 unidades de significado distribuídas em torno de 5 temas centrais: (i) início da associação, (ii) início da carreira, (iii) serviços realizados, (iv) sentido/missão e (v) mudanças necessárias.

No primeiro tema, *início da associação*, a análise de conteúdo evidenciou uma categoria que se subdivide em: primeiros momentos, os momentos de convívio, os momentos de formação, os momentos de maior afastamento, os momentos de partilha/parceria, os momentos de trabalho e os momentos históricos para a associação.

Figura 2 - Fotografia mais selecionada pelos participantes



Autorização cedida para efeitos de publicação.

Na subcategoria *primeiros momentos*, foi enfatizado pelos participantes como a criação da ATILGP os marcou pela positiva, “a associação diz-me muito principalmente no seu início” (P5), sobretudo porque “(...) Nós queríamos criar empregabilidade para sócios, ...e regulamentar a profissão!” (P2) e, embora, “Aquele início, aquele arranque, eu lembro-me de ter sido difícil, de nós vivermos muito para isso” (P5), ficaram nas memórias “as emoções que estiveram, também, em grande parte presentes” (P9). De facto, as associações em Portugal têm desempenhado um papel relevante na defesa dos interesses dos seus membros e na promoção de mudanças sociais. Têm contribuído para a dinamização da vida comunitária, para a melhoria das condições de vida das populações locais e para a implementação de políticas públicas mais efetivas em diversas áreas.

Outro aspeto interessante do movimento associativo em Portugal é a sua capacidade de inovação e adaptação às mudanças sociais e tecnológicas. Muitas associações têm investido em novas formas de organização e de comunicação, utilizando as redes sociais e outras plataformas digitais para se conectar com os seus membros e com a comunidade em geral (Silva, 2021).

Relativamente aos *momentos de convívio*, os profissionais elencaram uma diversidade de situações que se prenderam com “O convívio com os surdos. O contacto.” (P5), ou com festividades como “(...) *Team Building*, do jantar de Natal, de tudo, de nós conseguimos nos conhecer umas às outras” (P18). Reconhecem que “a associação é importante pelo convívio” (P7, P8, P9), pois “não estamos efetivamente sozinhos a lutar contra o mundo” (P21). Todos esses momentos permitem “(...) conhecer um bocadinho melhor a comunidade” (P2) e “(...) que as pessoas se juntem, se associem, partilhem experiências, conhecimento, se conheçam melhor” (P10), tornando-se “(...) um momento muito enriquecedor, seja durante a formação, antes ou após” (P13). Todos os momentos de convívio dinamizados pela ATILGP que foram apontados, relevaram-se como positivos. Embora não fosse com os mesmos participantes (tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual), outros estudos reforçam estes resultados, por exemplo, alguns autores analisaram a relação entre a participação em atividades associativas e o bem-estar subjetivo em idosos. Os resultados sugerem que a participação em atividades associativas pode contribuir positivamente para o bem-estar subjetivo dos idosos (Chen & Zhang, 2022; Oliveira, 2019).

No nosso estudo, foram feitas muitas referências aos *momentos de formação*, os participantes reconhecem que “(...) a associação proporciona-me, por exemplo, formações” (P8), sendo que “(...) eu só conseguia ter acesso à formação e informação através da associação” (P6). A par disto, é reconhecido que “À medida que as

formações vão aparecendo, nota-se que existe um cuidado em que essas sejam preparadas de acordo com o momento que estamos a viver” (P13), sendo que “a ATI, além de ser uma associação que valoriza, protege e luta por todos os intérpretes e pela nossa profissão, é também um sítio onde nós temos a oportunidade de evoluir como profissionais através das formações” (P12). As formações são reconhecidas como potenciadoras “(...) de atualização de conhecimentos” (P22), “(...) e que são extremamente importantes por tudo que o que os colegas já disseram e por aprendizagem, por convívio, por momentos diferentes, num sítio diferente, com pessoas diferentes” (P17).

No mesmo sentido, outras associações proporcionam formação aos seus afiliados e estes reconhecem a sua importância; Santos et al. (2022) focaram-se no associativismo e desenvolvimento no contexto rural e verificaram que a associação que os agricultores integravam permitia a inserção dos agricultores no mercado. Também referem que o associativismo torna possível a implementação de um processo de desenvolvimento da agricultura familiar mais sólido e duradouro, visto que tem como base o empoderamento e a formação de sujeitos políticos ativos no seu meio. Braga e Maciel (2022) debruçam-se sobre o cooperativismo e associativismo. Os resultados mostraram que os grupos foram auxiliados externamente no início dos empreendimentos e contaram, por exemplo, com cursos de formação ao longo do tempo, como os associados da ATILGP.

Apesar de entrega, do sentimento de pertença à associação, foi comum ouvir-se serem referenciados *momentos de maior afastamento* da ATILGP. Este afastamento acontece seja por “(...) menos tempo disponível” (P5), com “(...) questões pessoais e familiares” (P1) ou por simplesmente “(...) não querer estar de todo associada” (P4). Também é associado ao afastamento o facto de “(...) mudar para longe” (P15), “(...) só regressava ao fim de semana” (P20), levando a que “não tenho participado tanto como queria” (P21). Apesar de não se terem encontrado outros estudos com foco em associações, foram encontrados outros resultados que estão em consonância com a falta de tempo disponível, bem como questões pessoais e familiares como fatores que afetam a conciliação entre a família e o trabalho (Confederação Empresarial de Portugal, 2018; Sette & Bonho, 2020).

Depois, foram elencados os *momentos de partilha e criação de parcerias*. É apontado que é junto de outros associados que “(...) podes partilhar ideias de projetos que podem ser bons para a profissão...” (P8), e mesmo numa altura inicial em que não havia redes sociais “Eu queria, eu... precisava de, falar com outras colegas, perceber, se tinham os meus problemas, se não tinham, se eram melhores, se eram piores, como é que resolviam então, isso tinha muita importância” (P4). É referida a “(...) partilha dos

sonhos da nossa vida, da nossa profissão, daquilo que nos faz feliz, daquilo que estamos a passar e que não nos faz tão bem, ou algum obstáculo... São sempre momentos de ligação entre nós todos” (P3), bem como o facto de terem “o mesmo rumo e conseguem perceber o mesmo objetivo comum” (P7).

É indicado que a ATILGP permite que se conviva com “(...) colegas mais velhos, em contextos diferentes, permite-nos... trocar conhecimentos, trocar experiências” (P8) e “(...) permitir lutarmos em conjunto por causas” (P8). Foi também apontado que “(...) com a associação tive a oportunidade de trabalhar com muitas pessoas com que não teria, nem sequer as conhecer assim tão bem e nem sequer ter que saber coisas sobre a vida delas não é sobre as experiências dessas pessoas, mas acabas por ter ali uma ligação que de outra forma não terias” (P22). Outros sentimentos são elencados no mesmo sentido: “(...) empatia de trabalhar” (P19), “(...) a partilha também dos gestos” (P23), “(...) se tornaram pessoas muito importantes na minha vida e muito importantes para o meu crescimento não só, profissional, mas também pessoal” (P21).

Também Gianotto e Veronese (2022) referem que a associação sobre a qual se debruçam (Associação de famílias, amigos, profissionais e pessoas surdas – AFAPS MS) é um lugar que facilita a troca de informações com a comunidade surda. Reconhecem que a associação tem uma função social, cultural e cívica de defender os direitos dos seus associados. De facto, as associações são locais que promovem a partilha de ideias, conhecimentos e experiências entre pessoas interessadas em diferentes áreas. Esses espaços proporcionam um ambiente propício para a criação de parcerias entre membros e colaboradores, que podem trabalhar juntos para promover projetos e eventos culturais (Ganguly et al., 2019).

Com a discussão em torno das fotografias, surgiram diversas referências a *momentos de trabalho*. Houve quem recordasse “(...) o primeiro serviço em que eu tinha de que ter o cuidado de estar mais atenta à minha tradução, porque eu ia ter uma colega surda a fazer a tradução para gestos internacionais” (P8), ou a “(...) interpretação que eu nunca tinha experimentado, que era a tradução de tribunais” (P11), bem como “a Bienal Internacional de Poesia (...) E foi muito bom, foi muito rico para mim” (P12). A ATILGP é apontada como uma “(...) rampa de lançamento” (P22) que “(...) oferece aos associados... é a hipótese de experimentarmos inúmeros serviços, inúmeros contextos” (P13). A par disto, um participante refere que “os serviços que a ATILGP disponibiliza aos sócios são de uma responsabilidade extrema, porque nós muitas vezes vamos sozinhos, quando vamos com alguém a coisa fica mais ou menos, poderá ficar mais ou menos segura, mas quando vamos sozinhos é de uma inteira responsabilidade porque podemos manchar a nossa profissão” (P11). Estes resultados corroboram outras investigações que apontam para a importância da formação e da prática profissional

diversificada para a atuação deste profissional em diferentes contextos (Artis, 2019). Além disso, também destacam a necessidade de medidas que garantam a segurança e a qualidade dos serviços de interpretação, especialmente em contextos mais desafiadores, como os tribunais (Comissão Europeia, 2023).

Por último, foram elencados *momentos marcantes para a associação*, desde “(...) um desfile organizado pela associação com participação de jovens surdos”(P2), ou à música (P7, P8) que publicaram, que “(...) foi uma partilha muito grande” (P7), bem como foi feita referência a uma “(...) fotografia também foi tirada na segunda sede da associação” (P14). Outros associados falaram da “(...) abertura na inauguração da casa do surdo” (P17) e “penso que a *newsletter* também o que permite, é registar a história da ATILGP, e isso é muito importante, porque ninguém vai ser eterna, quem está lá e por isso vai ficando estes registos e eu acho que isso também é fundamental continuarmos a contar a história da ATI” (P24).

Neste sentido, os resultados apresentados apontam para a importância da preservação da história da associação e a partilha de momentos marcantes para a sua comunidade. Os desfiles e a música são exemplos de atividades que permitem a participação ativa dos membros da associação, criando um sentimento de pertença e identidade coletiva.

Destaca-se também a importância da comunicação e documentação desses momentos através da *newsletter* da associação. A preservação da história da associação permite a continuidade da sua missão e valores, além de contribuir para a valorização da cultura surda.

Os resultados deste estudo corroboram com outros estudos que destacam a importância da preservação da história e memória das associações, como forma de fortalecer a sua identidade e missão (Bina, 2022; Souza, 2021). Além disso, os momentos marcantes mencionados pelos participantes são atividades que permitem a participação ativa dos membros da associação, fortalecendo os laços comunitários e contribuindo para a valorização da língua gestual e acessibilidade e equidade comunicativa.

Em suma, os resultados deste estudo indicam que a preservação da história e a realização de atividades significativas para a comunidade destes profissionais são fatores importantes para a manutenção da identidade e missão da associação. A comunicação e documentação desses momentos através de meios como a *newsletter* também são essenciais para a preservação da história da associação.

No segundo tema, *início da carreira*, a análise de conteúdo evidenciou duas categorias: pertença e espírito de associativismo.

Relativamente à pertença, os inquiridos evidenciaram primeiramente a vontade de pertencer a um grupo quando iniciaram a sua carreira: “quando nós terminamos o curso, estamos a ingressar na profissão, estar em associações é positivo para nós” (P1); “quando começa a profissão cheia de sonhos, cheia de vontade, cheia de regras também” (P2); “O meu relógio biológico está aqui a apitar! Se calhar também há um relógio para o associativismo, há uma altura na vida em que nós sentimos que temos que nos dedicar e, e que temos ideias, (...) e sentimo-nos bem” (P5).

Estes resultados indicam que os inquiridos mostraram uma forte vontade de pertencer a um grupo quando iniciaram a sua carreira. Acreditavam que ser membro da associação era benéfico para o desenvolvimento pessoal e profissional, permitindo-lhes conhecer outras pessoas na mesma área, partilhar experiências e conhecimentos, e adquirir novas habilidades. Os resultados vão ao encontro de que é referido por Nunes (2017) e Lourenço (2021) que reconheceram que o associativismo tinha um papel importante na carreira do tradutor e intérprete de língua gestual portuguesa (LGP), especialmente no início, quando ainda estavam a estabelecer-se na profissão.

Sentiam que estar na associação lhes permitia aprender mais sobre a profissão, manter-se atualizados com as tendências e mudanças no mercado, e encontrar novas oportunidades de emprego ou parcerias. Além disso, destacaram que a participação em atividades da associação era uma forma de realização pessoal, permitindo-lhes contribuir para a comunidade profissional e ajudar a moldar o futuro da sua profissão. Expressaram uma forte crença na importância do envolvimento cívico e no poder da colaboração para alcançar objetivos comuns.

Os participantes, sem exceção, referiram que depois de ingressarem na associação se sentiram integrados e valorizados, fosse “pela união, pela representação” (P5); “sentimento de pertença e da valorização profissional” (P7); “(...) eu acabei por escolher esta fotografia por causa disso, por se sentir que esta fotografia retrata então a importância de nós pertencermos a algo maior e sentimo-nos acolhidas dessa forma” (P21). Reconhecem que “(...) se eu não estivesse na associação, não estava a trabalhar no ensino superior, de certeza, não me sentia parte de algo” (P23), no fundo sentem-se “(...) em casa o nosso grupo é bom, é um grupo unido” (P19).

Quanto ao espírito de associativismo evidenciado pelos participantes é sentido como “não é um chamamento, mas acho que é a nossa vontade, não é? O nosso querer voltar” (P8), “Eu acho que o movimento associativo vive do sonho” (P2), “E eu acho que o movimento associativo também é isto, é, de coisas pequeninas que cada um de nós pode fazer, chegar a algo maior. Por isso é que escolhi esta fotografia” (P6).

Sentem que “o associativismo é muito isso também e não só o trabalho, mas como eu fui dizendo, a partilha e... de conhecimento e experiências que, que o

associativismo nos permite” (P6), e reforçam que a associação passou a fazer parte deles enquanto profissionais e pessoas “A associação anexou-se a mim e eu deixo de ter uma ação enquanto apenas um simples profissional e passo a ser representativo de uma associação” (P11), o “que nos torna melhores” (P13).

Apontam que o associativismo diz respeito às “pessoas estarem no mesmo espaço, partilhem os mesmos espaços estarem juntas, debater ideias sem existir conflito mesmo que haja divergência” (P24). No fundo, “é estar a contribuir para algo não de forma independente, porque também tenho esse meu lado como independente, mas aí está, é fazer parte e ir em representação de algo que não sou só eu presente trabalhadora, mas sim enquanto associada poder dar alguma coisa à associação” (P19).

Todos estes resultados indicam que os participantes têm um forte espírito de associativismo e consideram que este movimento vive do sonho. Os participantes expressaram uma forte crença na importância da vontade e do querer fazer parte de associações, mostrando que não é apenas um chamamento, mas sim uma escolha pessoal. Além disso, os participantes destacaram que o movimento associativo é formado por pequenas ações individuais que se juntam para alcançar objetivos maiores. Acreditam que cada um pode fazer a diferença e contribuir para algo maior, e que este é um dos principais motivos para escolherem participar em associações. Esses resultados sugerem que os participantes valorizam a ideia de que as pessoas podem trabalhar juntas para alcançar objetivos comuns e que o espírito de associativismo é um elemento-chave para isso. Também mostram que a participação em associações é vista como uma forma de realizar sonhos e objetivos pessoais, bem como de contribuir para a comunidade profissional e social.

Das leituras efetuadas, vários autores vão no sentido de exaltar o tema do associativismo e do seu papel na sociedade. Block (2018) destaca a necessidade de uma mudança na forma como as pessoas se organizam em grupos para criar uma sociedade mais justa e sustentável; Alexander (2018) discute a importância do associativismo para a democracia e a coesão social e argumenta que a participação em organizações da sociedade civil é uma forma de exercício da cidadania.

Em resumo, todos estes resultados apontam para a valorização do espírito de associativismo e acreditam que este é impulsionado pela vontade pessoal e pela realização de sonhos. Veem a participação em associações como uma forma de alcançar objetivos comuns e contribuir para a comunidade, destacando a importância do trabalho em equipa e da colaboração para alcançar metas partilhadas.

Dentro do terceiro tema foram definidas três categorias: *Importância do desempenho da função de tradutor e intérprete de língua gestual, aprendizagens e serviços menos positivos.*

Dentro da primeira categoria foi apontado que fazer trabalhos para a associação contribui para o desempenho da função deste profissional, levando “a procurar outros sítios, outros contextos, para nós sentirmos a profissão” (P5). No fundo, “Estar na associação de intérpretes para mim é muito importante, para a minha profissão, porque a associação leva-me a patamares que talvez sozinha não conseguisse, porque me dá oportunidades” (P8).

De facto, os serviços realizados contribuíram em muito para a aprendizagem dos participantes, “eu hoje com a experiência que tenho, a acumular a minha experiência profissional com a experiência que tive na ATI” (P4); “lembro-me perfeitamente de uma imagem que foi de estar duas pessoas a dizer: ‘Olha, faz assim’ e ele fazia; ‘Mas olha, se calhar assim não fica tão bem, olha, experimenta assim’ e ele fazia. Eu acho que para ele isso deve ter sido uma aprendizagem” (P1), no fundo “... mesmo quando as coisas não correm tão bem, ou como esperado, eu acho que nós podemos sempre tirar aprendizagens daí” (P8).

Os serviços “têm este papel formativo para nós no sentido de adquirir muita coisa da sociedade” (P22), levando a que depois de uma interpretação se adquire, também, conhecimento “...mas depois acaba aquela interpretação e tu vais procurar outro escritor que está a apresentar o livro. É muito bom! Já descobrimos ou já descobri coisas fantásticas por causa dessa oportunidade de estar com ele” (P24). É como se houvesse “coisas sobre as quais eu nunca ouvi falar e depois de repente ouvi falar” (P18).

Os resultados mostram que os participantes percebem que fazer trabalhos para a ATILGP contribui para o desempenho da função do profissional, permitindo-lhes explorar outros contextos e patamares que, possivelmente, não seriam possíveis sem a associação. Isso sugere que a participação na associação pode fornecer oportunidades para o desenvolvimento de competências, bem como para a melhoria do desempenho profissional. Além disso, os participantes destacaram a importância da associação no fortalecimento da identidade profissional dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, permitindo-lhes sentir-se mais parte de uma comunidade e mais confiantes em relação à sua profissão. Esses resultados são consistentes com estudos anteriores que sugerem que o associativismo pode ser benéfico para o desenvolvimento pessoal e profissional dos seus membros (Blanchard et al., 2019; Stebbins, 2018).

Apesar dos dados recolhidos serem a grande maioria positivos, neste tema surgiu a categoria *serviços menos positivos*, por haver alguns exemplos destes. Foi referido, por exemplo: “Eu não sinto que traduzir uma música ou que participar num jantar, desculpem... mas eu não sinto que isso vá trazer grande benefício à comunidade,

quer seja surda, quer seja de intérpretes” (P2). Dentro da mesma temática da música foi ainda referido “Eu nunca aceitaria um trabalho de música e poesia, não gosto, ponto. Não aceitaria um funeral, ponto. Não aceitaria um casamento, ponto” (P13).

Também houve opção de discutir uma fotografia sobre uma ida à Assembleia da República, onde foi sentido que “... eles não querem saber do que nós estamos para ali a dizer. E fizemos nós 300 km daqui a Lisboa para estar lá falar 10 minutos para alguém que não quer saber. Portanto, escolhi essa fotografia porque, sinceramente não me traz a memória mais feliz” (P4).

A temática dos serviços menos positivos foi uma das categorias que emergiu a partir dos dados recolhidos. Embora a grande maioria dos participantes tivesse uma visão positiva sobre a sua participação na associação, alguns exemplos de trabalhos não tão benéficos foram mencionados pelos mesmos. Um dos participantes referiu que não sentia que traduzir músicas ou participar em jantares tivesse grande benefício para a comunidade. Além disso, houve um participante que mencionou que não aceitaria trabalhos relacionados a eventos como funerais e casamentos, devido às suas preferências pessoais.

Dentro do quarto tema, *sentido/missão*, foram definidas duas categorias: *melhorar o desempenho profissional e visibilidade do tradutor e intérprete de LGP*.

Os participantes referiram que “...aceitar trabalhos também é uma forma de me fazer crescer na profissão” (P5) e, assim, “...toda esta gestão acho que me permitiu, enquanto profissional, melhorar muito, porque me deu a capacidade de mais facilmente eu conseguir ouvir, processar o que estou a ver visualmente. Então isto a mim, a nível profissional, trouxe-me muitos ganhos” (P8). Fazer parte da associação permitiu “...enfrentar o dia a dia laboral com cada vez mais competências a nível técnico, aprofundamento de conselhos técnicos também, e eu acho que é das coisas mais importantes que nós podemos fazer pelos associados” (P13). Reconhecem que a associação os representa e dá “... a possibilidade de ter informação, de partilhar, isto e aquilo, de estar mais próximos uns dos outros” (P10), “...podermos estar em outros contextos, isto é algo que a ATILGP nos disponibiliza, e que nós agradecemos de facto esta oportunidade de o fazer. É um enriquecimento profissional e que nos dá uma ferramenta gigantesca” (P11).

Os resultados obtidos nesta categoria sugerem que aceitar trabalhos é considerado pelos participantes como uma forma de desenvolver competências e crescer profissionalmente. A experiência adquirida em situações desafiadoras, como a tradução e interpretação de música ou poesia, pode aumentar a capacidade de processamento visual e auditivo dos profissionais. Além disso, a participação na ATILGP proporciona oportunidades de partilha de informações, conselhos técnicos e

aprofundamento de conhecimentos. Os participantes também destacam a importância da representatividade da associação e do sentimento de pertença a um grupo profissional. Esses resultados estão em consonância com as teorias de Stebbins (2018) sobre o papel das associações e do voluntariado na promoção do desenvolvimento de competências, na aquisição de novos conhecimentos e na construção de redes sociais. Os resultados também corroboram com Blanchard et al. (2019), que enfatizam a importância da participação em associações profissionais como uma forma de aumentar a satisfação e o envolvimento no trabalho.

Em geral, os dados indicam que a participação na ATILGP pode contribuir para o desenvolvimento profissional dos profissionais, proporcionando-lhes oportunidades de crescimento e aquisição de novas competências, bem como para o fortalecimento do sentimento de pertença e representatividade.

Já na categoria *visibilidade do tradutor e intérprete de LGP*, os participantes salientaram que a ATILGP “trouxe intérpretes de gerações diferentes e uniu-os todos para o mesmo objetivo, de podermos valorizar a ATILGP, valorizar a nossa profissão” (P12), não esquecendo que “a união é a causa também da criação e do objetivo de uma associação” (P11). Integrar a associação “...foi algo que realmente, foi uma oportunidade fantástica, foi o meu início de carreira e devo isso à ATILGP, e nunca vou esquecer isso e vou levar sempre a ATILGP comigo por causa disso e não só, e por tudo o que acontece no dia a dia, todas as oportunidades que tenho devido à ATILGP, que não teria de outra maneira” (P16), defendem que através dos serviços da associação é dada “...visibilidade à comunidade surda” (P22), que as outras pessoas “se calhar não nos conhecem enquanto profissão. Até começarem a ficar mais sensibilizados para estas questões do intérprete, do surdo, da língua gestual, acho que isso é muito mais fácil quando tens uma entidade à frente, agora de forma independente” (P19). No fundo, permitiu “dar a conhecer divulgar a língua gestual de perceber a importância de respeitar a comunidade surda, de nos valorizarmos enquanto profissional” (P24).

Os resultados desta categoria revelam que os participantes consideram que a associação tem um papel crucial na promoção da visibilidade deste profissional e da sua profissão. Através da união dos tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de gerações diferentes, a ATILGP permite valorizar a profissão e promover a língua gestual, contribuindo para sensibilizar outras pessoas para as questões relacionadas com a pessoa surda e o profissional. Além disso, a associação proporciona oportunidades aos associados que, de outra forma, não teriam acesso, permitindo-lhes aperfeiçoar as suas competências técnicas e conselhos técnicos.

A par de outros estudos (La Grutta et al., 2023; Santos, 2020), os resultados sugerem que a associação desempenha um papel fundamental na representação e defesa dos interesses dos tradutores, intérpretes e guias-intérpretes, permitindo-lhes estar mais próximos uns dos outros e partilhar informações e experiências. Os participantes destacaram ainda a importância da associação na valorização da profissão, permitindo-lhes enfrentar o dia a dia laboral com mais competências técnicas e aprofundamento de conhecimentos técnicos.

Por último, no quinto tema, *mudanças*, foram definidas três categorias: *Dar lugar aos mais novos, aspetos a melhorar e outras mudanças*.

Foram vários os participantes a reconhecer que na associação se deve passar “... para novas pessoas com mais capacidade de trabalho, com novas ideias, com novos sonhos” (P6), “há um tempo para tudo, e eu sinto que, de alguma forma, acho que é um tempo ... dos mais novos” (P2). Por isso, chega a acontecer recusar serviços para que os outros tenham lugar “muitas vezes recuso porque também sinto que tenho que dar lugar a quem está a entrar” (P5). As restantes opiniões vão no mesmo sentido “eu acho que tem que ser a oportunidade, ou seja, se nós dermos oportunidade aos recém-licenciados, aos mais jovens, de sentirem e experienciarem que o associativismo é bom, eu acho que eventualmente eles podem ter uma participação maior” (P8); “é muito bom também gente novinha porque assim está sempre no mesmo registo e vocês trazem, gestos novos, situações novas, fazem um *refresh...*” (P18). De facto, para que o associativismo seja efetivo, é importante que as associações sejam democráticas e inclusivas, garantindo a participação de todos os membros da comunidade, independentemente da idade e anos de experiência. Também é fundamental que as associações tenham uma gestão transparente e responsável, prestando contas das suas atividades e decisões aos seus membros e à comunidade como um todo (Pinto, 2020).

Essa ideia discute a necessidade de uma renovação na liderança e na participação da associação, trazendo novas ideias e perspetivas. Essa renovação é vista como uma oportunidade para o crescimento da organização e para a inclusão de novos membros. No entanto, é importante equilibrar essa renovação com a experiência e o conhecimento acumulado pelos membros mais antigos da associação. É necessário encontrar formas de incentivar e apoiar os membros mais novos, mas sem desconsiderar a contribuição dos membros mais antigos. Uma abordagem colaborativa que integre os diferentes conhecimentos e perspetivas pode ser uma solução viável para garantir uma transição suave e uma liderança eficaz na associação.

Sobre os aspetos a melhorar foram elencados: “as pessoas agora parece que querem participar menos, é preciso mais incentivo para as pessoas participarem” (P1);

“Acho que as pessoas iriam começar a ter mais aquele sentimento de pertença, porque eu acho que falta um bocadinho isso” (P3).

Os resultados indicam a necessidade de incentivar a participação dos membros da associação, de modo a promover um maior sentimento de pertença e envolvimento. Outro ponto importante destacado foi a necessidade de repensar as estratégias de formação oferecidas pela associação, de modo a garantir que elas atendam às expectativas e necessidades dos seus membros. Essas discussões e reflexões podem ser importantes para aperfeiçoar as práticas da ATILGP e para garantir que a associação continue a desempenhar um papel fundamental na representação e defesa dos interesses dos seus membros.

Conclusão

Este estudo teve como objetivo refletir sobre a participação social e cultural dos associados da ATILGP, utilizando a metodologia participativa visual. Os resultados mostraram que o associativismo é percebido como uma forma importante de combater o isolamento social, aumentar a autoestima e a confiança, e melhorar as condições de trabalho dos tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual. Além disso, os participantes destacaram a importância das relações interpessoais e do sentimento de pertença a um grupo, bem como a oportunidade para a partilha de experiências e conhecimentos e o desenvolvimento de competências e habilidades. Assim, concluímos que o associativismo desempenha um papel fundamental na promoção da partilha entre pares e melhoria de métodos e estratégias de intervenção profissional e na melhoria das condições de trabalho dos seus membros. Por fim, a metodologia usada no estudo, mostrou-se uma ferramenta útil para compreender as perspetivas e necessidades dos participantes, permitindo que fossem coautores da reflexão sobre as suas próprias vidas e experiências, permitindo que tivessem uma voz ativa na construção do conhecimento.

Os resultados mostraram que os momentos proporcionados pela associação são muito valorizados pelos membros, permitindo-lhes conhecer melhor a comunidade de tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual, e partilhar experiências e conhecimentos, bem como a importância das relações interpessoais e do sentimento de pertença a um grupo na vida dos associados. Todos os momentos de convívio dinamizados pela associação foram avaliados positivamente pelos membros.

O estudo contribuiu para a importância de partilhar vivências/histórias, criar memórias, contar em imagens a história da ATILGP. Em última análise, este estudo destaca a relevância de se promover o associativismo como uma forma de ação coletiva capaz de trazer benefícios para os seus membros e para a sociedade em geral.

Bibliografia

Alexander, J. C. (2018). *The civil sphere*. Oxford University Press.

Artis, A. (2019). *The importance of voice and the power of narrative: Developing a workshop for sign language interpreters* [Master's thesis, Western Oregon University]. <https://digitalcommons.wou.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1065&context=theses>

Assunção, C. (2020). *Rotas de uma viagem de solidariedade: A importância das aprendizagens e competências desenvolvidas através do voluntariado*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130745/2/432838.1.pdf>

Bandauko, E., & Arku, G. (2023). The power of a camera: Fieldwork experiences from using participatory photovoice. *International Journal of Qualitative Methods*, 22, 1-13. <https://doi.org/10.1177/16094069231154437>

Barbosa, T. (2018). *Desenvolvimento local: Uma análise crítica dos paradigmas e dos impasses*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de São Carlos]. Repositório Institucional UFSCar. <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/9676?show=full>

Bina, T. (2022). *A importância da salvaguarda da memória das associações de proteção patrimonial*. <https://www.patrimonio.pt/post/a-import%C3%A2ncia-da-salvaguarda-da-mem%C3%B3ria-das-associa%C3%A7%C3%B5es-de-prote%C3%A7%C3%A3o-patrimonial>

Blanchard, C. M., Shariff, S., & Walker, G. (2019). Volunteer motivation and retention in non-profit organizations: A systematic review and meta-analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(3), 595-611.

Block, P. (2018). *Community: The structure of belonging*. Berrett-Koehler Publishers.

Braga, N., & Maciel, R. (2022). Cooperativismo e associativismo no Ceará: Formação dos empreendimentos e trajetória laboral de seus associados. *Psicologia & Sociedade*, 34, 1-16. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2022v34234435>

Budig, K., Diez, J., Conde, P., Sastre, M., Hernán, M., & Franco, M. (2018). Photovoice and empowerment: Evaluating the transformative potential of a participatory action research project. *BMC PublicHealth* 18, 432. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5335-7>

- Cardoso, A. (2020). *Organização de eventos no contexto local: A feira cultural de Coimbra*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação de Coimbra]. Repositório Comum do IPC. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/34549>
- Cerqueira, C. (2019). *Associativismo, participação e comunicação: Dilemas e desafios*. <https://www.comunitas.pt/ideia/associativismo-participacao-e-comunicacao-dilemas-e-desafios/>
- Chen, L., & Zhang, Z. (2022). Community participation and subjective well-being of older adults: The roles of sense of community and neuroticism. *Int J EnvironResPublicHealth*, 19(6), 1-14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063261>
- Comissão Europeia (2023). *Interpretação em língua gestual em contextos jurídicos*. <https://knowledgecentreinterpretation.education.ec.europa.eu/pt/node/188#signlanguageinterpretinginlegalsettings>
- Confederação Empresarial de Portugal (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf
- Cruz, J., Malafaia, C., Silva, J., Rovisco, M., & Menezes, I. (2023). Educating for participatory active citizenship: An example from the ecological activist field. *Environment, Development and Sustainability*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10668-022-02866-7>
- Eivazy, N., Peeters, J., & Claes, S. (2022). The objects we carry; the memories we share: Recollecting collective memories through participatory stop-motion with personal objects. *PDC '22: Proceedings of the Participatory Design Conference 2022*, 2, 317–320. <https://doi.org/10.1145/3537797.3537890>
- Feitosa, V. (2021). *Fotografia e memória: A festa do divino espírito santo em Crixás – Goiás*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Institucional da Universidade da Beira Interior. https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/11661/1/8155_17539.pdf
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6), 1105-1135. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- Gianotto, A., & Veronese, L. (2022). A importância de uma associação para construção e formação da cultura surda. *Revista Direitos Humanos e Democracia*, 10(20), 1-13. <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2022.20.12620>

Haldane, V., Chuah, F., Srivastava, A., Singh, S., Koh, G., Seng, C., & Legido-Quigley, H. (2019). Community participation in health services development, implementation, and evaluation: A systematic review of empowerment, health, community, and process outcomes. *PLOS ONE*, *14*(5), e0216112. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216112>

La Grutta, S., Piombo, M., Spicuzza, V., Riolo, M., Fanara, I., Trombini, E., Andrei, F., & Epifanio, M. (2023). The relationship between knowing sign language and quality of life among Italian people who are deaf: A cross-sectional study. *Healthcare*, *11*(7), 1021; <https://doi.org/10.3390/healthcare11071021>

Ledwith, M. (2020). *Community development: A critical approach* (3rd. ed.). Great Britain: PolicyPress.

Lopes, F. (2018). *O envolvimento associativo como veículo de participação e inovação social: Realizações e dificuldades. O caso da Rede Europeia Anti Pobreza (EAPN) – PORTUGAL*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI. <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/9531>

Lopes, L. (2019). *A fotografia como meio de expressão e de intervenção, pelo olhar de crianças*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais] Repositório Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/4552>

Lourenço, V. (2021). *Intérpretes de língua gestual portuguesa - Origem e evolução motivação, formação, legislação, condições de trabalho, carreira e intervenção*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37716>

Manfio, V., Medeiros, R., & Cristóvão, A. (2020). Território, desenvolvimento e associativismo: Uma análise sobre a região do Douro, Portugal. *Geo UERJ*, *36*, e35802. <https://doi.org/10.12957/geouerj.2020.35802>

McDonnell, S., Ghorbani, P., Wolf, C., Cruz, M. J., Burgy, D. M., Desai, S., Berkovits, D., & Silberblatt, R. (2019). A managed-participatory approach to community resilience: The case of the New York rising community reconstruction program. *The American Review of Public Administration*, *49*(3), 309-324. <https://doi.org/10.1177/0275074018804663>

Meirinho, D. (2017). O olhar por diferentes lentes: O photovoice enquanto método científico participativo. *Discursos fotográficos*, *13*(23), 261-290. <https://doi.org/10.5433/1984-7939.2017v13n23p261>

- Miguel, A. (2021). *As associações na dinamização cultural local (Estudo de caso – associações culturais e recreativas covilhanenses)*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI.
<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/11805>
- Monteiro, A. (2021). *Projeto “Animar – capacitar para agir em rede II” Criação e análise de indicadores de desenvolvimento local Refª: animar ad_rg 1/2019 [poise-03-4639-fse-000285] Relatório final*. Covilhã e UBI. https://www.animar-dl.pt/site/assets/files/4899/animar_id_indicadores_de_desenvolvimento_local.pdf
- Nascimento, P. (2018). *Associativismo profissional: Conceções e práticas dos/as técnicos/as superiores de Educação Social (TSES)*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação de Lisboa]. Repositório Científico do Politécnico de Lisboa.
<https://repositorio.ipl.pt/handle/10400.21/9527>
- Nunes, C. (2017). *Os intérpretes de língua gestual portuguesa: Formação, emprego e perspetivas futuras*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório do Instituto Politécnico de Setúbal.
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19902/1/Dissertacao_intepretes.pdf
- Oliveira, J. (2019). *Envelhecimento bem-sucedido e envolvimento social: Um estudo em universidades sénior*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação]. Repositório Científico do Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
http://repositorio.ipvc.pt/bitstream/20.500.11960/2425/1/Joana_Oliveira.pdf
- Pereira, J. (2022). *As origens do mutualismo em Portugal*.
<https://mutualismo.pt/portal/index.php?page=lerContent&titulo=As%20origens%20do%20Mutualismo%20em%20Portugal&tema=OPINI%C3%95ES&idnot=3144>
- Pinto, S. (2020). *Associativismo local: Políticas culturais de ação local*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI.
<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/11302>
- Pratas, S. M. (2021). *Associações, democracia e utopias reais: O caso das associações de cultura, recreio e desporto*. [Tese de Doutoramento, ISCTE]. Repositório Institucional do Instituto Universitário de Lisboa.
<http://hdl.handle.net/10071/25168>
- Rabadán, A. V., & Contreras, P. (2014). La fotografía participativa en el contextosocio-educativo con adolescentes. *Comunicación y Hombre*, 10, 143-1564.
<https://doi.org/10.32466/eufv-cyh.2014.10.172.143-156>

Santos, I. (2020). Quality of life in deaf sign language users in southern Brazil psychological domain. *European Journal of Special Education Research*, 5(1), 53-66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.347695>

Santos, K., Miranda, J., & Gonzaga, G. (2018). *A fotografia como recurso didático*. <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/18/1/a-fotografia-como-recurso-didtico>

Santos, V., Martins, M., & Cardoso, P. (2022). Associativismo e desenvolvimento no contexto rural: Desafios e aproximações. *Cadernos Macambira*, 7(especial), 76-87. <https://doi.org/10.59033/cm.v7iespecial.685>

Sette, F., & Bonho, F. (2020). A gestão do tempo como fator de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica – RAEE*, n.º 12, 134-155. <https://seer.faccat.br/index.php/administracao/article/view/1930>

Silva, S. (2021). *Veteranos da guerra colonial portuguesa: Políticas públicas e associativismo*. [Dissertação de Mestrado, Escola de Ciências Sociais]. Repositório da Universidade de Évora. <http://hdl.handle.net/10174/30758>

Soedikto, D. (2020). *Active Citizenship and Subjective Well-Being Among Indonesian Millennials*. <https://osf.io/hmg9k/download>

Souza, C. (2021). *Informação e memória institucional: Um estudo de caso sobre a produção documental da associação de ex-alunos do Instituto de Educação General Flores da Cunha de Porto Alegre/RS*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação]. Repositório Digital da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/223546>

Stebbins, R. A. (2018). *Serious leisure perspective*. In Oxford Research Encyclopedia of Communication. Oxford University Press.

Syahza, A., & Asmit, B. (2019). Regional economic empowerment through oil palm economic institutional development. *Management of Environmental Quality*, 30(6), 1256-1278. <https://doi.org/10.1108/MEQ-02-2018-0036>

Vidrevich, M., Pakhalchak, G., & Pervukhina, I. (2020). Environmental education as a tool of sustainable development of territories. *E3S Web of Conferences* 208. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020809008>



ATILGP – UMA HISTÓRIA ASSOCIATIVA DE TODOS

Vera Macedo

Sócia n.º 2 desde março de 2008; presidente do Conselho Fiscal de abril de 2016 a março de 2018, presidente da Assembleia Geral de março de 2018 a junho de 2020 e secretária da Direção desde junho de 2020.

Guadalupe Pereira

Sócia n.º 96 desde maio de 2021.

ATILGP – UMA HISTÓRIA ASSOCIATIVA DE TODOS

Introdução

O movimento associativo é uma forma de expressão da vida em comunidade, favorece o exercício da democracia e da cidadania, dando voz a determinados grupos e conferindo-lhes mais força e visibilidade para lutar e afirmar uma identidade ou ideologia. A ATILGP – Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa tem uma história e um percurso importante para a defesa da profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.

Este estudo visa reconstituir as memórias da origem da ATILGP e todo o seu trajeto que culmina na associação que hoje existe, é importante que esta informação fique registada e divulgada para poder ser utilizada na construção do conhecimento futuro. Para isto, analisaram-se diversos documentos oficiais da associação e entrevistaram-se as quatro sócias fundadoras. O resultado é esta publicação que condensa conhecimento e relatos de experiência muito importantes para a área da tradução, interpretação e guia-interpretação em língua gestual.

A ATILGP é uma associação que conta com 16 anos de existência, iniciando a sua atividade a 12 de março de 2008. Foi impulsionada pela crescente necessidade de defesa dos direitos da classe de profissionais de tradução e interpretação em língua gestual portuguesa (LGP), pela necessidade de potenciar a acessibilidade e a inclusão social da comunidade surda. Mais tarde, agrega aos profissionais já incluídos na sua luta os guia-intérpretes de língua gestual portuguesa que trabalham com as pessoas surdocegas.

Desde a sua criação até à atualidade, a ATILGP tem tido elevada importância para os seus associados e para a comunidade em geral. À semelhança de outras associações, assume um papel de relevada importância na orientação e alocação de recursos para os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes, além de promover o desenvolvimento profissional na área sob a forma de formações, *workshops*, conferências e outras oportunidades. Além disso, age também como um órgão regulador, definindo padrões de qualidade e comportamento padronizado para os seus associados.

A ATILGP tem encetado algumas lutas para a alteração da regulamentação da profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, para que esta evolua de acordo com as necessidades mutáveis dos seus associados e da própria classe profissional em si.

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual

É difícil saber quando surgiu a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual. Segundo Nunes (2017), não existe consenso entre autores. A importância e reconhecimento desta profissão especializada na tradução, interpretação e guia-interpretação entre a língua gestual e outras línguas, sejam estas línguas de modalidade visual-gestual, oral-auditiva ou escrita, bem como a sua regulamentação é, em muitos países, algo recente.

A profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual consiste em mediar a comunicação entre a língua gestual e outras línguas, permitindo que as pessoas surdas possam compreender e comunicar de forma eficaz e ativamente na sociedade. Para Coelho e Rodrigues (2019), estes profissionais são essenciais na promoção da inclusão e igualdade de oportunidades no acesso à informação.

Em Portugal, esta profissão é regulamentada e reconhecida pelo Estado, através da Lei n.º 89/99 de 5 de julho. Segundo o referido diploma legal, mais concretamente no artigo 3.º, encontram-se definidas as funções do intérprete de língua gestual portuguesa:

- a) Preparar as condições do processo de comunicação de acordo com as diferentes situações ou contextos.
- b) Interpretar e traduzir, simultânea ou consecutivamente, a informação em língua gestual para língua oral ou escrita e vice-versa, utilizando as técnicas de tradução, retroversão e interpretação adequadas.

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual tem uma responsabilidade fundamental na promoção da comunicação eficaz entre a comunidade surda e surdocega e a sociedade em geral, eliminando barreiras na comunicação e prevenindo a exclusão de pessoas surdas dos diversos contextos sociais. Estes profissionais são muito significativos para a comunidade surda, pois representam a ponte que une a sua língua e cultura à sociedade em geral, são a voz das pessoas surdas já que permitem o acesso aos seus pensamentos e sentimentos com facilidade. A sua presença também valida a importância da língua gestual e reconhece a diversidade linguística e cultural das comunidades surdas.

Em resumo, estes profissionais têm um trabalho crucial na promoção da inclusão, comunicação eficaz e igualdade de oportunidades para a comunidade surda e surdocega, facilitando a participação plena na sociedade.

O movimento associativo profissional

O movimento associativo profissional desempenha um papel insubstituível no contexto social e profissional, já que atua para além do trabalho. Este contexto possibilita o investimento de tempo em benefício de algo pessoal, mas com caráter coletivo, sendo um importante fator de transformação e inovação social.

Rodrigues e Carvalho (2004) afirmam que a integração de um profissional numa associação é importante para a própria profissão em si e, naturalmente, para o indivíduo. Proporciona momentos de partilha, troca de ideias, resolução de conflitos e procura de soluções e respostas para problemas comuns. A força e a estabilidade de uma associação formam um pilar base para o sucesso profissional de qualquer classe.

As associações de tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual concentram estes profissionais ouvindo-os e representando-os. Segundo Coelho e Rodrigues (2019) e Nunes (2017), estas associações, que permitem impulsionar lutas e causas, têm vindo a permitir a progressão profissional, conseguindo reconhecimento e direitos e, em paralelo, desempenham um papel importante na defesa desses direitos, na acessibilidade e nas necessidades da comunidade surda.

Analisando entidades mais antigas, a nível internacional, há associações que têm uma longa experiência neste âmbito, das quais se destacam algumas que são bastiões na história da profissão (utilizar-se-á a terminologia própria de cada organização para ser fiel à informação disponibilizada *online*):

CASLI – *Canadian Association of Sign Language Interpreters* (Associação de Intérpretes de Língua Gestual do Canadá), segundo a informação disponibilizada na página desta entidade, é uma associação profissional para intérpretes de língua gestual sem fins lucrativos, foi fundada em 1979 e possui vários afiliados em todo o país. É a única entidade certificadora destes profissionais no país, oferece oportunidades de capacitação e prática, conferências e *networking*, bem como defende o reconhecimento e os direitos dos intérpretes de língua gestual. Disponibiliza também um código de ética e diretrizes de conduta profissional desenvolvido para fornecer orientação aos intérpretes e garantir a qualidade do serviço a todas as pessoas envolvidas (CASLI, 2023).

EFSLI – *European Forum of Sign Language Interpreters* (Fórum Europeu de Intérpretes de Língua Gestual), segundo a informação disponibilizada na página desta entidade, em 1987 realizou-se em *Albi* (França) uma conferência que avaliou a interpretação da língua gestual no contexto europeu, sendo a primeira vez que os intérpretes de língua gestual tiveram a oportunidade de se encontrar juntos para formalmente debater questões importantes para o seu contexto profissional. Daí surgiu esta associação profissional que promove oportunidades e práticas de treino, eventos,

conferências, publicações, certificação e *networking*. Esta organização agrega profissionais e instituições de vários países de forma a promover o reconhecimento e os direitos dos intérpretes de língua gestual, disponibilizando documentos orientadores e espaços próprios para esta linha de debate (EFSLI, 2023).

NAD – *National Association of the Deaf* (Associação Nacional de Surdos), segundo a informação disponibilizada na página desta entidade, é a maior e mais antiga organização de direitos civis para surdos dos Estados Unidos da América, sem fins lucrativos, estabelecida em 1880, é mantida por doações individuais e coletivas, incluindo corporações e fundações. O principal objetivo desta entidade é promover, proteger e preservar os direitos e a qualidade de vida das pessoas surdas. Esta associação de surdos tem um departamento de intérpretes, cujo objetivo é apoiar a comunidade surda na mediação, defendendo a igualdade de direitos e o acesso à comunicação em ASL - *American Sign Language* (Língua Gestual Americana). Este departamento intervém ativamente em assuntos de interesse mútuo, trabalhando juntos questões importantes na área da interpretação (NAD, 2023).

RID – *Registry of Interpreters for the Deaf* (Registo de Intérpretes para Surdos), segundo Ball (2022) e a informação disponibilizada na página desta entidade, foi o resultado de um *workshop* realizado entre 14 e 17 de junho de 1964, no *Ball State Teachers College (Ball State University)* em *Muncie* (Indiana), cujo objetivo foi contribuir com uma base mais formal e estruturada para a formação de intérpretes de língua gestual. Após uma mudança de nome e incorporação, em 1972, o RID continuou a sua evolução até à sua forma atual. É uma associação nacional profissional de intérpretes de língua gestual que disponibiliza oportunidades de certificação, formação, prática e *networking*, além de promover os mais altos padrões de ética e conduta profissional. Reconhecem que, para prestar o melhor serviço como organismo certificador nacional, deve recorrer a uma ampla variedade de profissionais de diversas áreas, a fim de promover formação, apoio, igualdade de tratamento e respeito entre os intérpretes de língua gestual dentro da organização (RID, 2023).

WASLI – *World Association of Sign Language Interpreters* (Associação Mundial Intérpretes de língua gestual), segundo a informação disponibilizada na página desta entidade, foi estabelecida a 23 de julho de 2003, durante o 14.º Congresso Mundial da Federação Mundial de Surdos em *Montreal*, Canadá. Esta organização visa promover a profissão em todo o mundo, disponibiliza uma plataforma de partilha de conhecimentos, boas práticas e apoio, defendendo o reconhecimento e os direitos do intérprete de língua gestual (WASLI, 2023).

E agora, a nível nacional, mais especificamente a **ATILGP** - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa que, segundo a informação

disponibilizada na página desta entidade, foi fundada a 26 de outubro de 2007 pela crescente necessidade de a classe profissional poder defender os seus direitos enquanto profissionais de interpretação de e para língua gestual portuguesa, bem como pela necessidade de potenciar a acessibilidade e a inclusão social da comunidade surda. Esta organização disponibiliza um associativismo ativo e participativo na forma de capacitação, espaços de partilha e apoio aos associados, com o objetivo de dignificar a profissão em prol de uma sociedade mais inclusiva (ATILGP, 2023).

Atualmente, a ATILGP conta com mais de uma centena de associados, sendo uma entidade com forte representatividade da profissão de tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual a nível nacional. Oferece também, a nível nacional, serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação a entidades públicas ou privadas e pessoas individuais. A associação disponibiliza serviços em vários contextos tendo o número de pedidos e serviços vindo a aumentar consecutivamente, tal como comprovam os relatórios apresentados em Assembleia Geral pela Direção. Apesar da profissão ter já evoluído significativamente em muitos países, esta ainda não é amplamente reconhecida e regulamentada, o que pode levar a problemas de qualidade e falta de padronização na formação e na prestação de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação em língua gestual.

Para Lourenço (2021), as necessidades coletivas são suprimidas através da cooperação do movimento associativo. Os corpos sociais desse movimento tornam-se, ao longo do tempo, motores de expressão e renovação coletiva. As associações precisam de elementos ativos e dinâmicos, de conhecimento, experiência, ânimo e novos intervenientes para haver cooperação efetiva. Esta é uma forma de partilhar ideias, dinamizar ações cívicas e reivindicar melhores condições coletivas.

Deste modo, Meira (2014) refere que as associações profissionais são fundamentais, para potenciar características inerentes à profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, das quais se destacam o desenvolvimento profissional, o trabalho em rede, a ética e deontologia e o suporte e apoio.

Desenvolvimento profissional: Boéri (2015) refere que as associações proporcionam oportunidades, formação e certificação aos associados e à comunidade contribuindo assim para a sua atualização. As formações permitem desenvolver as técnicas de tradução, interpretação e guia-interpretação, sobre tecnologias e práticas recomendadas mais recentes na área de atuação e sobre evoluções naturais linguísticas. Permite também à comunidade participar e aprender, criando sinergias que potenciam a inclusão da comunidade surda em todos os aspetos da vida social.

As associações, como espaços informais, permitem também experiências de trabalho de preparação para situações reais, proporcionando um ambiente favorável

para um *feedback* de profissionais mais experientes. Além disso, os associados podem usufruir de oportunidades para expandir o seu conhecimento em áreas específicas, como interpretação médica, jurídica, educacional, entre outras.

Desde a sua criação, a ATILGP tem oferecido e disponibilizado aos seus associados entre uma a duas formações por ano. Inicialmente essas formações incidiam na atualização de novos gestos e expressões da língua oral/LGP, para que os profissionais acompanhassem as mudanças constantes da língua. Nos últimos anos, este processo tem tido em consideração as necessidades emergentes manifestadas pelos associados, adequadas à exigência de contextos sociais de trabalho que estão em constante alteração. As formações atuais têm como objetivo trabalhar áreas importantes para o exercício das funções, como as novas terminologias em LGP e gestos internacionais; a saúde mental, emocional e física; os novos desafios tecnológicos que exigem técnicas de tradução, interpretação e guia-interpretação; a comunicação e imagem profissional e a ética e deontologia.

O desenvolvimento profissional de um tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve ser um processo contínuo que envolve aprimorar conhecimento linguístico, conhecimento cultural e capacidade de comunicação efetiva. Este investimento permite uma evolução profissional favorecendo a oferta de serviços de interpretação de alta qualidade numa variedade de contextos e áreas especializadas.

Trabalho em rede: Almeida (2013) refere que as associações profissionais criam e difundem plataformas de *networking* para que os associados se conheçam e se relacionem com outros profissionais da área e com a comunidade, ajudando a construir relacionamentos profissionais e pessoais dentro das redes de partilha. Os espaços associativos dão um senso de comunidade entre tradutor, intérprete e guia-intérprete, comunidade surda e outros profissionais da área, criando um ambiente solidário e inclusivo para todos os envolvidos tendo um papel crucial na vida dos envolvidos. O indivíduo sente pertença a um grupo de pessoas que partilham emoções e sentimentos semelhantes, sendo um espaço de compreensão e entreajuda, de discussão, desafios e questões específicas que enfrentam no seu quotidiano. Esta rede tem um papel importante não só na defesa dos direitos e interesses dos profissionais de língua gestual, mas até na prevenção de doença mental, pois é essencial no apoio proporcionando conexão, identidade e desenvolvimento profissional e pessoal.

A ATILGP tem ao longo do tempo investido em momentos de partilha mais informais, como encontros, convívios e atividades para fortalecer este sentido de comunidade e a relação entre pares. Destaca-se aqui alguns desses momentos:

- Comemoração do Dia do Intérprete de Língua Gestual Portuguesa (22 de janeiro).

- Comemoração do Dia Internacional da Tradução (30 de setembro).
- *Teambuilding* (feito anualmente entre setembro e outubro).
- Comemoração do Dia de Aniversário da ATILGP (26 de outubro).
- Comemoração do Dia da LGP (15 de novembro).

Ao pertencerem a uma associação profissional, os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes têm acesso a uma rede de colegas, que lhes permite partilhar experiências, conhecimentos, recursos, discutir desafios e colaborar para o avanço da profissão, padronizando comportamentos e melhorando as práticas. A colaboração, a partilha e a defesa de direitos são elementos fundamentais para fortalecer a profissão e fornecer um serviço de qualidade, permitindo a comunicação eficaz e inclusiva entre profissionais da mesma área, e até facilitando o acesso a novas informações mais rapidamente.

Ética e deontologia: Segundo Rasche (2005), as associações profissionais são responsáveis por fomentar práticas e padrões éticos. Direcionados aos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes, estas práticas criam linhas orientadoras que os auxiliam quando surgem dúvidas e questões éticas, disponibilizando-lhes ferramentas para as tomadas de decisão em situações éticas complexas. A ética e a deontologia são pilares fundamentais para estes profissionais, garantindo a prestação de serviços de qualidade, respeito aos direitos dos utilizadores e o desenvolvimento contínuo da profissão. As associações profissionais desempenham um papel vital ao estabelecer diretrizes e apoiar os tradutores, intérpretes e guias-intérpretes na sua prática profissional, dando orientação, recursos e uma rede de contactos.

A ATILGP tem documentos criados que são o farol nas tomadas de decisão ajudando a definir comportamentos adequados e ajustados no exercício de funções. Estas publicações fazem parte do acervo documental e estão disponíveis no *website*, acessíveis a todos, a saber:

- Estatutos da Associação.
- Regulamento Interno.
- Regulamento de Serviços.
- Guião de Boas Práticas.

Com estas diretrizes a ATILGP cria princípios orientadores do comportamento profissional dos seus associados, guiando-os na tomada de decisões e contribuindo para a qualidade e integridade do trabalho de tradução, interpretação e guia-interpretação. Estes princípios são cruciais para a confiança dos clientes, para a integridade da profissão e para a promoção da comunicação eficaz entre diferentes culturas e línguas.

Para além destes documentos, existem publicações como a *newsletter* bimestral, o site e este livro que disponibilizam conteúdos que permitem aumentar o conhecimento e divulgar os serviços entre os associados e a comunidade.

Suporte e apoio: Almeida (2013) diz que as associações profissionais atuam como defensoras dos interesses e trabalham para promover os direitos e as necessidades dos profissionais, bem como para garantirem um tratamento justo e equitativo, representando a classe profissional nos locais próprios (órgãos ou espaços políticos).

A ATILGP tem movimentado esforços no sentido de clarificar e valorizar a profissão dos seus associados junto de diferentes órgãos/organismos, de forma a conseguir respostas satisfatórias às necessidades destes. Para tal, tem reunido com diferentes representantes partidários para desenvolver propostas que culminem na dignificação da profissão e melhoria das condições de trabalho – não descurando a importância de potenciar a acessibilidade e inclusão social da comunidade surda.

Para garantir que as necessidades dos seus associados sejam atendidas em pleno nos contextos educativos, sociais e institucionais e assim defender os direitos destes, a ATILGP elaborou um plano de intenções, com base em sugestões recolhidas junto dos associados. Este documento está organizado por áreas de intervenção, as propostas/sugestões relativas a cada área foram enviadas à comissão de trabalho respetiva, dependendo dos assuntos da sua competência e em alinhamento com o teor de trabalho, resultando em reuniões com a Comissão do Trabalho e Segurança Social, a Comissão Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, a Comissão de Educação, Ciência, Juventude e Desporto e a Comissão da Saúde. A ATILGP, ao definir e elevar padrões de prática profissional, promove, desenvolve e protege a profissão de tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual.

Método

Esta investigação tem como objetivo documentar e registar a história e o percurso da ATILGP, através de uma pesquisa que resulta na reconstituição da memória, uma memória que não pertence ao contexto atual, mas que é importante não ficar destinada ao esquecimento. Investigar a envolvimento dos fatores que trouxeram a ATILGP até ao ponto que se encontra hoje produz conhecimento e transmite estratégias e *know-how* que poderão ser úteis na resolução de paradigmas novos e recorrentes.

Esta abordagem permite capturar e preservar a história, os valores, as realizações e as experiências que moldaram a trajetória da organização ao longo do tempo. Uma associação é muito mais do que um mero conjunto de documentos e registos, é uma comunidade de indivíduos que compartilham objetivos, valores e

interesses comuns, que se unem para atingir metas e impactar positivamente as suas respectivas áreas de atuação. Neste contexto, os documentos da associação e a memória de quem esteve lá desempenham um papel fundamental na escrita da história da ATILGP, registrando o que foi feito no passado, e fortalecendo a identidade coletiva que inspira os membros a continuar avançando em direção a seus objetivos.

Instrumentos

Análise Documental

A pesquisa documental, entendida como fonte de evidências e conhecimento, foi realizada através da consulta de documentos formais da ATILGP sobre a história, estrutura, funcionamento e atividades da associação. Para Sá-Silva, Domingos e Guindani (2009), a investigação histórica baseada em análise documental pretende estabelecer sínteses de acontecimentos passados permitindo inferências e conclusões, sendo importante compreender os antecedentes e o contexto de um percurso para projetar o futuro. Esta metodologia de trabalho permite a preservação da memória de uma associação, os documentos gravam as decisões tomadas, os desafios enfrentados e as conquistas alcançadas. Através da análise desses documentos, podemos traçar uma linha do tempo da atividade da associação e entender como ela evoluiu ao longo dos anos.

A análise documental permitiu conhecer melhor o processo de criação da ATILGP e baseou-se primeiramente no conjunto de normativos legais tendo-se reunido todos os documentos escritos, publicações e materiais produzidos pela associação ao longo do tempo, como os estatutos, o regulamento interno, as atas de reuniões, os relatórios, os comunicados e as publicações. A acrescentar a este acervo existe ainda o código deontológico que já foi discutido e aprovado em Assembleia Geral. É importante considerar que a análise documental assenta na confiabilidade e validade dos documentos utilizados. Assim, só se utilizaram documentos autênticos e credíveis para estudar e registar as informações obtidas.

Entrevistas

Para Sá, Costa e Moreira (2021), o inquérito por entrevista é associado a estudos interpretativos com carácter descritivo e pormenorizado dos mesmos. A entrevista semiestruturada é um processo de recolha de informação mais flexível e dinâmico onde o entrevistado reflete sobre determinado assunto e, ao longo da conversa, mesmo havendo um fio condutor, as perguntas vão decorrendo do contexto imediato. As entrevistas permitem que membros compartilhem as suas experiências e perspetivas e humanizam a história da associação, acrescentando detalhes, histórias pessoais e

emoções à narrativa. Além disso, as entrevistas podem revelar informações que não estão necessariamente registadas nos documentos, como a motivação por trás das ações da associação e os desafios enfrentados nos bastidores.

Era objetivo deste trabalho conhecer a perspetiva das sócias fundadoras sobre a fundação da ATILGP e obter dados comparáveis, para isso recorremos à entrevista semiestruturada de respostas abertas onde foram definidas três perguntas-chave como linhas orientadoras. Tentando sempre manter uma narrativa natural, evocou-se memórias passadas do entrevistado, sendo dada a liberdade ao entrevistador para ajudar a suscitá-las.

Participantes

Cátia Barros - Bacharel (2004), licenciada (2008) e mestre (2012) em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa pela Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto (ESE P.PORTO). Está atualmente a exercer funções como intérprete de LGP no Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano. Com 3 anos de experiência profissional, em 2007, foi cofundadora da ATILGP e ocupou o cargo de secretária da Comissão Instaladora, continuando nos órgãos sociais como tesoureira da Direção de 2008 a 2011 e presidente do Conselho Fiscal de 2011 a 2013.

Cristina Fernandes - Curso de intérprete de LGP, o 1.º curso da Associação Surdos do Porto, inserido no Projeto *Surnor* em 1999, licenciada (2008) e mestre (2012) em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa pela ESE do P.PORTO. Está atualmente a exercer funções como Técnica Superior no Centro António Cândido (tendo sido no passado uma escola de ensino especial para alunos surdos sendo reconvertido em lar de apoio da Segurança Social). Com 12 anos de experiência profissional, em 2007, foi cofundadora da ATILGP e ocupou o cargo de vice-presidente da Comissão Instaladora, continuando nos órgãos sociais como presidente da Assembleia Geral de 2008 a 2011 e novamente de 2016 a 2018.

Joana Moreira - Bacharel (2004), licenciada (2008) e mestre (2012) em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa pela ESE do P.PORTO. Está atualmente a exercer funções como intérprete de LGP no Agrupamento de Escolas Alexandre Herculano. Com 3 anos de experiência profissional, em 2007, foi cofundadora da ATILGP e ocupou o cargo de vogal da Comissão Instaladora continuando nos órgãos sociais como presidente da Direção de 2008 a 2010, vice-presidente da Direção de 2010 a 2011 e presidente da Assembleia Geral de 2011 a 2013.

Susana Barbosa - Bacharel (2004) e licenciada (2008) em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa pela ESE do P.PORTO, Mestre em Educação Especial (2010), pela Universidade Portucalense e Doutorada em

Desenvolvimento e Perturbações da Linguagem (2015), pela Universidade Fernando Pessoa. Está atualmente a exercer funções como Professora Adjunta, coordenadora da licenciatura em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa, coordenadora do mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas em Língua Gestual Portuguesa e investigadora do InEd – Centro de Investigação e Inovação em Educação na ESE do P.PORTO. Com 3 anos de experiência profissional, em 2007, foi cofundadora e presidente da Comissão Instaladora, e cuja Direção preside desde abril de 2016.

Procedimentos

As entrevistas foram realizadas em formato *online*, através da plataforma digital ZOOM. Nos primeiros minutos foi explicado a cada participante o objetivo da entrevista e foi pedido o consentimento da gravação da mesma em formato audiovisual para posteriormente ser transcrita e feita a análise de conteúdo. As entrevistas decorreram em janeiro de 2023 com uma duração média de quinze minutos. A análise de dados foi feita tendo em atenção os temas a abordar neste estudo, em consonância com as três perguntas-chave:

1. Explicar como foi ter a ideia e o trajeto para a criação da ATILGP.
2. Qual a opinião sobre a evolução da associação até ao momento definindo a sua participação na associação.
3. Realçar pontos positivos e/ou negativos da associação.

A história da ATILGP e o seu percurso

Ao combinar a análise documental e as entrevistas foi possível escrever uma memória mais abrangente e rica da associação, que aborda tanto os aspetos formais quanto os aspetos humanos da sua história. Esta abordagem multifacetada permite perceber a importância dos registos formais e das pessoas na construção de um legado, resultando num relato direto e indireto sobre o percurso da associação.

Foi na primeira turma do primeiro curso destinado a formar tradutores e intérpretes de língua gestual portuguesa na ESE do P.PORTO que um grupo de três estudantes começou a revelar interesse pelo associativismo direcionado a esta classe profissional. Estas estudantes finalizaram o bacharelato em 2004 e sentiram algumas preocupações relativamente ao futuro, em particular a falta de representatividade da profissão e o acesso ao mercado de trabalho. Havia uma lacuna entre a saída do Ensino Superior e o mercado de trabalho, e esta transição deveria ser mediada por alguém relevante e com conhecimentos na área.

(...) na altura decidimos criar a ATILGP com sede no Porto, próxima das pessoas que estavam a sair dos cursos da ESE do Porto, de forma que essa representatividade, existisse. (...). Isto já era uma coisa pensada ainda como alunas de curso, (...), portanto, como já havia essa ideia, foi amadurecendo (...). (Joana Moreira, 2023)

Assim, surgiu a necessidade de se vincularem a uma entidade representativa e filiaram-se à única associação direcionada a esta classe profissional no país, a Associação de Intérpretes Língua Gestual Portuguesa (AILGP), que foi fundada a 22 de janeiro de 1991 por oito elementos. Os principais objetivos eram facilitar a comunicação entre as comunidades surda e ouvinte, representar e defender os interesses da classe profissional, com sede em Lisboa e uma delegação no Norte (Porto) entre 2000 e 2006, onde Cristina Fernandes era representante. Esta delegação era o ponto de conexão entre os seis únicos tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual a trabalhar no Porto e toda a restante comunidade de profissionais e surdos.

No entanto, quando a delegação da AILGP encerrou em 2006, surgiu novamente a necessidade de uma entidade que representasse, apoiasse e protegesse este grupo de profissionais.

Achávamos que havia necessidade de unir mais a classe, de nos conseguirmos integrar melhor na comunidade surda e criar aqui uma ponte para estes intérpretes recém-licenciados do mercado de trabalho. (Cátia Barros, 2023)

O que levou as três estudantes e a responsável pela antiga delegação a criar uma associação nova, diferente e independente, que mais tarde viriam a chamar de ATILGP - Associação de Tradutores e Intérprete de Língua Gestual Portuguesa. Esta tarefa exigiu um esforço de aprendizagem constante e muita perseverança das sócias fundadoras, sobre os trâmites legais de todo o processo, e trabalho árduo, já que a maior parte delas não tinha experiência na área e estavam no início da sua carreira profissional.

(...) eu sentia um dever, um dever enquanto uma das primeiras ex-alunas do curso, e porque isso é importante, (...) três ex-alunas de uma primeira turma e uma sócia que pertenceu à antiga AI (referindo-se à AILGP) (...). (Susana Barbosa, 2023)

Foram bem-sucedidas nesta tarefa e deram-na a conhecer aos colegas, mostrando que este projeto era alcançável, mesmo tendo concluído o curso há pouco tempo. Tornou-se assim possível ter uma associação independente de outras, para poder responder a esta nova geração de profissionais formados no Ensino Superior.

Mas, acima de tudo, para que existisse uma identidade que representasse e defendesse a profissão de forma coletiva.

Nós queríamos alguém que nos defendesse, (...) ter uma entidade que nos representasse, alguém que respondesse por nós coletivamente. (Joana Moreira, 2023)

A ATILGP foi fundada a 26 de outubro de 2007 e publicada em Diário da República a 14 de dezembro de 2007, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 594/74, que garante o direito a todos os cidadãos maiores de idade criarem associações. Para a criação da personalidade jurídica, a associação segue o ponto número 1 do artigo 4.º do referido Decreto-Lei que salienta que “As associações adquirem personalidade jurídica pelo depósito (...) do ato de constituição e dos estatutos no governo civil da área da respetiva sede, após prévia publicação no Diário do Governo...”. O artigo 16.º deste mesmo Decreto-Lei indica que as associações reger-se-ão pelas normas dos artigos 157.º e seguintes do Código Civil em tudo o que não for contrário a este diploma. A ATILGP, tal como as restantes associações de tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, podem ser consideradas ONGD’s, ou seja, Organizações Não-Governamentais para o Desenvolvimento, uma vez que não tem fins lucrativos (artigo 3.º) e, como não recebe subsídios, depende única e exclusivamente das quotizações dos associados e das receitas arrecadadas com a prestação de serviços.

Iniciou a sua atividade a 12 de março de 2008 pela crescente necessidade de uma voz coletiva para poder representar e defender os seus direitos enquanto profissionais de interpretação de língua gestual portuguesa, bem como pela necessidade de potenciar a acessibilidade e a inclusão social da comunidade surda.

Inicialmente a ideia da associação foi assim porque ainda não tínhamos o número profissional suficiente para outro tipo de instituição, podíamos ser um sindicato ou uma ordem, mas éramos pouquíssimos profissionais e portanto a ideia de associação surgiu(...). (Joana Moreira, 2023)

O caminho percorrido demonstra que um associativismo ativo e participativo é sempre determinante para que em conjunto, com arrojo, determinação, rigor e transparência se possa dignificar a profissão em prol de uma sociedade mais inclusiva. E é nesse sentido que a ATILGP tem movimentado esforços de modo a clarificar e valorizar a profissão dos seus associados, junto de diferentes órgãos/organismos, de forma a conseguir respostas satisfatórias às necessidades destes. Tem vindo a trabalhar com entidades públicas e privadas em vários contextos e reconhece as dificuldades que os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes encontram no seu dia a dia, pois com as exigências sociais e a sociedade mais sensibilizada a procura é maior.

Ouvimos os profissionais, auscultamos as pessoas, vemos o que envolve e damos resposta, a nível de proximidade de resolução de problemas, sejam eles quais forem e a nível laboral dos associados. (Susana Barbosa, 2023)

É uma preocupação trabalhar todos os dias para a dignificação da profissão, através dos objetivos traçados inicialmente, aumentar a visibilidade da profissão, melhorar as condições de trabalho, facilitar o acesso ao mercado de trabalho, regulamentar a profissão e dar formação aos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes e à comunidade em geral, regulamentar a profissão e que continuam a ser o mote desta associação.

Não existindo, teríamos de ser nós a criar e de facto existir uma associação, permitia-nos ter essa representação e ter acesso a formações e até a serviços. (Joana Moreira, 2023)

Visibilidade e representatividade

À medida que a ATILGP foi aumentando o número de sócios e mais pessoas surdas começaram a conhecer a associação, foi possível começar a divulgar a profissão à sociedade (pessoas dentro e fora do contexto da comunidade surda).

Nós queríamos defender primeiro que tudo os interesses dos intérpretes e (...) tentar que a profissão fosse conhecida, (...) achamos por bem defender os interesses e dar a conhecer a profissão. (Cristina Fernandes, 2023)

Felizmente, graças ao trabalho dos órgãos sociais e de todos os associados, tem-se vindo a verificar um aumento de visibilidade da associação, assim como um aumento do impacto e reconhecimento ao nível social e profissional.

Eram tempos difíceis, continuam a ser tempos difíceis para a afirmação do papel do intérprete de língua gestual, que tende cada vez a ser mais visível na sociedade. (Cátia Barros, 2023)

Melhorar as condições de trabalho

A luta da ATILGP, inicialmente, focava-se mais na conquista de melhores condições de trabalho para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual que trabalhavam maioritariamente em contexto educativo, era necessário procurar outras oportunidades de trabalho.

E foi daí que surgiu essa vontade de todas de criar uma associação, precisamente com esse intuito, de regulamentar aquilo que ainda faltaria

regulamentar, e de criar aqui uma possibilidade de novos mercados de trabalho.
(Cátia Barros, 2023)

Os associados referiam que não havia organização de colocações, carreira e outros aspetos, sendo um contexto confuso e nada organizado para estes profissionais. Este objetivo continua a ser trabalhado, mas atualmente a associação tem um raio de ação mais abrangente, em consequência da entrada dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual em contextos profissionais diversos, exigindo diferentes lutas por melhores condições de trabalho.

Um dos princípios da criação da associação era regulamentar a profissão (...) há 20 anos atrás (...) aquela lei era insuficiente (...) a luta, já vinha de trás, e era a necessidade de continuar. (Susana Barbosa, 2023)

Acesso ao mercado de trabalho

A ATILGP é um intermediário na ligação dos profissionais às oportunidades de trabalho, tentando ser a ponte entre a saída do Ensino Superior e o mercado de trabalho. A ideia de conectar os recém-licenciados com a comunidade surda e com o mercado de trabalho sempre foi uma linha orientadora das diferentes Direções. A evolução deste ponto tem acontecido em paralelo com o reconhecimento da profissão e com o aumento do número de contextos onde o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual e as pessoas surdas estão presentes. O aumento da representatividade da comunidade surda e a consciencialização da sociedade tem sido um propulsor na exigência de mediadores de comunicação em cada vez mais e variados contextos, como por exemplo, no Ensino Superior.

Porque terminamos o curso e também queríamos fazer outras coisas, para além da escola, uma forma de responder a essas necessidades era existir uma entidade que nos pudesse divulgar para que nos procurassem. (Joana Moreira, 2023)

Dar formação para a comunidade

A ATILGP também se preocupou em investir na organização de formações em LGP e de ações de sensibilização para a comunidade ouvinte, de modo a dar a conhecer esta língua, bem como em organizar formação específica e apenas direcionada para os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, visto que estas formações são especiais para a sua atualização contínua, mas também para suprir a necessidade de formações específicas para a categoria profissional, que continuam a não ser suficientes a nível nacional.

A formação de hoje não são apenas gestos, agora compreende várias áreas de que as pessoas necessitam para o seu exercício profissional. (Susana Barbosa, 2023)

Regulamentação da profissão

O regulamento da profissão não deve ficar inalterado na medida que a profissão vai tendo exigências diferentes e mudanças. Estas alterações fazem-se notar no aumento do impacto das novas tecnologias no nosso dia a dia, na comunicação mais acessível e próxima com os associados, na relação com outros profissionais, com a comunidade surda e a comunidade em geral.

A regulamentação da profissão em Portugal está estagnada desde que foi publicada em 1999. É importante fazer atualizações para acompanhar as necessidades e promover uma prática profissional cada vez mais qualificada, e garantir a qualidade e competência dos profissionais que atuam nesta área.

Nós conseguimos a representatividade e a luta, as lutas todas que se fazem ou que se fizeram com a classe unida em torno de uma causa e, naquela altura, era a regulamentação da profissão um dos princípios por que lutar. (Susana Barbosa, 2023)

A ATILGP tem participado ativamente nos grupos de trabalho para a elaboração de propostas sobre a revisão da regulamentação da profissão em Portugal.

A ATILGP e o futuro - um trabalho contínuo

O planeamento de projetos e a identificação de lutas presentes e futuras é fundamental para o desenvolvimento e sucesso contínuo, é importante considerar os interesses e necessidades dos membros da associação e da comunidade, bem como as tendências e desafios que afetam a profissão em questão.

Deste modo e de acordo com os objetivos e valores sempre defendidos pela associação, foi elaborado pela Direção um plano de intenções, em 2020, onde estão evidenciados assuntos para os quais não há resposta e/ou informação suficiente. Este plano de intenções e as suas ações por parte da Direção foram progressivamente partilhadas por *email* com os associados, de forma a dar conhecimento do trabalho efetuado. Considerou-se importante partilhar com todos o trabalho que estava a ser feito em prol da profissão, esta partilha foi enviada para todos os associados e publicada no *website*, disponível e acessível a todos.

Até à atualidade, a ATILGP sempre tentou que as suas ações impulsionassem a luta pela regulamentação da profissão com dinamismo. Neste sentido, destacamos

alguns assuntos mais prementes debatidos nos movimentos sociais, políticos e associativos, relacionados com esta profissão. As informações que abaixo se apresentam foram disponibilizadas pela direção da ATILGP.

Proposta de revisão da Lei n.º 89/99 de 5 de julho

A lei que regula a ação dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual tem atualmente 24 anos. A sua aprovação foi realizada num tempo e num contexto onde o reconhecimento público da profissão era pouco visível, o número de profissionais era reduzido e maioritariamente partilhavam ligações familiares com a comunidade surda. A preocupação de redefinir esta Lei prende-se em adequar as condições de acesso ao exercício da atividade, zelando pela qualidade dos serviços prestados e pela melhoria das condições de trabalho (designadamente aprovação do código deontológico, estabelecimento do número de horas de trabalho semanais, designação e diferenciação dos diferentes serviços prestados pelo profissional tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual). É notório que um diploma legal que pretende regular uma profissão não o poderá fazer em apenas oito artigos pela sua pouca sustentação, por isso urge melhorar a regulamentação, contemplando direitos e deveres específicos destes profissionais, nomeadamente um Código Deontológico Profissional adequado e oficial, diferenciação de contextos e definição de tempos de interpretação e reconhecimento de outras áreas inerentes à função de tradução, interpretação e guia-interpretação.

A ATILGP tem integrado ativamente os grupos de trabalho que estão envolvidos na elaboração de propostas para a revisão da referida lei, trabalhando na especificação de funções, nas condições de acesso ao exercício da profissão, nas condições laborais e na carreira profissional - tutelada pelo Ministério do Trabalho. O conhecimento específico e a experiência da associação nesta área de trabalho pode contribuir para a construção de propostas funcionais e eficientes que vão ao encontro das necessidades dos profissionais.

O enquadramento legal da profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual

O enquadramento legal da profissão deve ter em conta as especificidades inerentes que exigem a criação de uma carreira profissional própria, sendo crucial uma base científica que permita aos profissionais terem condições para o exercício das suas funções não sendo prematuramente prejudicados. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual atua de forma transversal na sociedade. As categorias específicas existentes não são adequadas para enquadrar a profissão, sendo muito

restritivas (por exemplo: submissão a um código de recrutamento diferente), ou muito generalizadas e abrangentes (categoria de técnico superior). É também uma profissão de desgaste rápido, pois está sujeita a pressão e a *stress* constante; desgaste emocional e/ou físico e condições de trabalho, tendo implicações na saúde.

A ATILGP está atenta a estas questões tendo sido propostas nesta vertente no plano de intenções como o pedido para a inclusão da profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, na base de dados na plataforma do NET FORCE que suporta a inserção dos dados relativos às habilitações de nível superior, pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior. A ATILGP reflete sobre o facto da maioria destes profissionais ser detentor do Certificado de Competências Pedagógicas – CCP. No entanto, aquando a sua inscrição na plataforma do NET FORCE para validar a candidatura, o formando tem de escolher uma área/curso, e a área/curso: “Tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual” não é contemplada nas opções constantes da plataforma, o profissional que frequentou a formação, tem de seleccionar outra área/curso que não a sua de formação base.

Foi enviado pela Direção um *email* para o IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional) a dar conhecimento desta situação, sendo remetida a responsabilidade ao Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, já que o curso de tradução e interpretação em língua gestual portuguesa não consta da base de dados relativos às habilitações de nível superior. Foi enviado um *email* para o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior e ainda se aguarda resposta.

Contagem do tempo de serviço

A ATILGP conta com vários associados a prestar funções de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual no Ensino Superior, contudo, a contagem do tempo de serviço/registo de experiência profissional do serviço prestado no Ensino Superior não é considerada na candidatura ao Ministério da Educação por estarem sob a alçada de ministérios diferentes. No entanto, as funções exercidas no Ensino Superior são similares às exercidas no Ministério da Educação, assim, a ATILGP considera que o facto de, apesar de exercerem funções noutros ministérios, mas em contexto educativo, deveria ser sempre contabilizado como experiência profissional e não ser ignorado.

A ATILGP decidiu organizar dois *webinars* sobre este tema; o primeiro em 2021 com uma representante da Federação Nacional de Professores (FENPROF), com uma intérprete de língua gestual portuguesa do Ensino Superior e com uma jornalista da revista Sábado; o segundo com três estudantes surdos do Ensino Superior. Estes dois momentos permitiram perceber quais as dificuldades sentidas e qual a melhor estratégia para mitigar este problema. A Direção reuniu em diferentes momentos com o STFPSN

(Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte), com o CRUP (Conselho de Reitores das Universidades Portuguesas), com a Fenprof (Federação Nacional dos Professores) e foi contactado o CCISP (Conselho Coordenador dos Institutos Superiores Politécnicos). Como este problema ainda está à espera de resolução e a pensar no pleno acesso dos/as estudantes surdos/as ao Ensino Superior, na contratação de intérpretes de LGP para as instituições de Ensino Superior e no fim da precariedade e consideração do tempo de serviço destes profissionais no Ensino Superior, a ATILGP criou uma petição “Reivindicamos a necessidade de contratar intérpretes de língua gestual portuguesa para o Ensino Superior”. Esta petição quer dar voz às necessidades, preocupações e anseios de muitos/as alunos/as surdos/as que são unânimes em considerar a instabilidade no apoio que lhes é dado pelas instituições de Ensino Superior, aquando do seu ingresso, no que concerne à presença de intérprete de LGP. É uma estratégia que visa dar visibilidade à falta de contratação e precariedade no vínculo laboral dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, sendo necessário garantir aos estudantes surdos do Ensino Superior o acesso à informação, à comunicação, aos conteúdos lecionados e a plena participação na vida académica.

Comunicação na área do contexto educativo (extra escolar)

O Decreto-Lei n.º 16/2018, de 7 de março, criou o grupo de recrutamento 360 que insere os professores de LGP, desde o ano letivo 2018/2019. Este diploma vem, finalmente, pôr termo à situação precária destes profissionais dando o devido enquadramento legal, integrando-os na carreira docente. Este novo estatuto, que justamente lhes é conferido, acarreta algumas preocupações que se prendem com a formação contínua que é creditada e obrigatória para estes profissionais, que são na sua maioria pessoas surdas. Esta é uma situação muito específica, em que deveriam os centros de formação contratar tradutores, intérpretes de língua gestual para garantir a comunicação. Urge definir de quem é a responsabilidade de colocar os profissionais nos diversos centros de formação.

Foi enviado um *email* pela Direção para o centro de formação de Braga a questionar o acompanhamento da formação contínua dos docentes de LGP e não se obteve resposta.

Ainda nesta área de intervenção, os encarregados de educação surdos com filhos ouvintes que estão fora das Escolas de Referência para a Educação Bilíngue não têm assegurada a comunicação com os profissionais de educação, nomeadamente docentes e outros agentes da comunidade escolar. A ATILGP tem recebido vários contactos de pais e encarregados de educação surdos que vivenciam estas contrariedades diariamente. Alguns deles suportam injustamente as despesas

adicionais do serviço de tradução, interpretação e guia-interpretação para participar devidamente na vida escolar dos seus educandos, outros, por não poderem suportar essas despesas, acompanham parcialmente a vida escolar dos seus filhos, desconhecendo muitas vezes as suas reais dificuldades. Em alguns casos, não raros, estes pais veem-se obrigados a abdicar do seu estatuto de encarregado de educação, sendo outro familiar ouvinte a acompanhar e diligenciar sobre a vida escolar dos seus filhos.

Destaca-se aqui a especial importância da comunicação entre os pais ou encarregados de educação e a escola, sendo indispensável a presença e a participação efetiva dos mesmos no processo educativo do(s) seu(s) educando(s). Foi enviado um *email* pela direção para o Presidente do Conselho das Escolas, expondo a situação e a resposta não foi conclusiva. Foram também contactados alguns partidos políticos e foi aprovado em Orçamento de Estado de 2020 horas de tradução, interpretação e guia-interpretação. Após este desenvolvimento, é necessário definir as condições de acesso a esta bolsa de horas anuais a ser usufruída por famílias com progenitores surdos com filhos em idade escolar, nomeadamente como pode ser solicitada e atribuída, número de horas por ano e quais as condições de trabalho para o intérprete de LGP que exerça funções neste âmbito.

Há que diferenciar negligência e verdadeiro incumprimento dos deveres e obrigações dos pais ou encarregados de educação, do direito à comunicação e acesso pleno ao processo educativo dos seus educandos, direito à presença do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.

Comunicação noutros contextos (área da saúde e área social)

Na área da saúde, a associação reafirma a necessidade de assegurar a comunicação das pessoas surdas com os profissionais de saúde pelo que atenta na contratação do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual para o Serviço Nacional de Saúde.

A Lei n.º 2/2020 de 31 de março do Orçamento de Estado impõe ao Estado no Artigo 44.º - a “contratação de Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa para o SNS” (Serviço Nacional de Saúde). Existe ainda em vigor um Acordo-Quadro de Serviços de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na tradução da Área da Saúde, que tem por objeto a seleção de cocontratantes na área de serviços de tradução, para cada um dos seguintes idiomas: Inglês (Reino Unido), Francês, Espanhol (Castelhano), Alemão e Língua Gestual. A ATILGP foi uma das entidades selecionadas para prestação de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação de língua gestual segundo este protocolo no Lote 1 – Região Norte. A preocupação da associação incide no

cumprimento do Acordo-Quadro e dos contratos de fornecimento celebrados ao abrigo do mesmo e as garantias laborais dos 25 profissionais que poderão estar ao serviço do Ministério da Saúde. Assim, a Direção reuniu-se com alguns centros de saúde da zona do Porto, com o objetivo de encontrar propostas inovadoras, de horários e condições de trabalho para estes profissionais.

Na área social, destaca-se a presença do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na habilitação da carta de condução. Tendo em vista a comunidade surda existente no território nacional e pensando nos seus melhores interesses e para que possam ter acesso de forma igualitária ao ensino e prática da condução, a ATILGP relembra o Decreto-Lei n.º 40/2016, no artigo 9.º: Regulamento da habilitação legal para conduzir, secção III, Prova teórica, Subsecção I, Forma e conteúdos da prova sendo que o primeiro ponto do Artigo 44.º, menciona que “quando o examinando for surdo pode requerer ao serviço competente do IMT (Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I. P.), a intervenção de intérprete de língua gestual credenciado para estar presente durante a realização da prova”. Para além de ser um direito consagrado, há ainda a questão dos valores pagos serem muito díspares, havendo necessidade de cumprimento desta lei que tem vindo a ser desrespeitada, por desconhecimento das autoridades competentes, que por vezes impossibilitam o examinando surdo de realizar as provas necessárias, ou não permitem o serviço de interpretação impossibilitando o examinando surdo de aceder à informação na sua língua de aquisição natural. A ATILGP, em 2019, fez um pedido de reunião ao IMT e à Direção Regional de Mobilidade e Transportes do Norte e não obteve resposta.

Em resumo, há a necessidade de assegurar mais postos de trabalho nos serviços públicos e que estes sejam permanentes de forma a garantir o acesso à informação. A ATILGP reitera a preocupação em promover a dignificação e os interesses dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, em fomentar a satisfação no trabalho, reconhecer as suas funções, definir o diálogo como ferramenta primordial para defender a profissão e conquistar melhores condições de trabalho. Os aspetos anteriormente referidos são síntese de debates promovidos por esta associação, em Assembleia Geral, com os associados e em reunião aberta com outros organismos, instituições, partidos políticos ou movimentos envolvidos nestas lutas.

Estas lutas continuarão a estar presentes na agenda da ATILGP, assim como a implementação de projetos relacionados para fortalecer a associação, oferecer valor aos membros e continuar a ser uma voz relevante desta profissão. No entanto, é importante lembrar que os desafios e oportunidades podem evoluir ao longo do tempo, e a associação, com o conhecimento acumulado, estará preparada para se adaptar e responder de forma flexível às mudanças à medida que surgirem. O compromisso com

os membros e com a profissão que representam é inabalável, e o trabalho é incansável para alcançar os objetivos propostos.

Conclusão

A sociedade contemporânea está fortemente influenciada por valores individualistas, as associações profissionais permitem a expressão da própria personalidade, beneficiando das sinergias proporcionadas pelo coletivo que é constituído pelos membros da associação profissional e reconhecimento da sociedade envolvente. É inegável que até à atualidade todos os direitos que a classe profissional dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual consegue ver contemplados na Constituição são resultado do trabalho das associações que representam esta classe, representam melhores condições de trabalho e valorização da profissão e do profissional. As entrevistas e a análise de documentos desempenharam um papel crucial na escrita deste capítulo, já que permitiu recolher informações valiosas, relatos pessoais e perspetivas de membros e órgãos sociais. Este trabalho permitiu a contextualização e preservação de histórias e experiências, o registo de lutas e sucessos ao longo do tempo, a compreensão da missão e dos valores, a inclusão de diferentes perspetivas e a inspiração para o futuro.

Envolvendo os membros atuais, mas com antiguidade na associação, foi criado um espaço para que pudessem partilhar as suas experiências pessoais, lembranças e histórias relacionadas à ATILGP, ajudando a preservar a memória viva da organização de uma forma detalhada. Esta informação ajudou a compreender o contexto histórico em que a associação foi fundada e se desenvolveu, destacando marcos significativos, projetos bem-sucedidos e conquistas da associação ao longo de sua história. Tudo isto permitiu construir uma narrativa fiel da organização.

Após 16 anos de lutas e reivindicações, é importante perceber que apesar da evolução dos tempos os desafios continuam, sendo crucial que os associados colaborem e critiquem construtivamente, participando na identificação e correção das conceções, atitudes, e práticas, sugerindo melhorias e pontos de vista diferentes, adotando uma postura proativa.

Todo o trabalho desenvolvido na ATILGP assenta no contributo ativo dos membros dos órgãos sociais e dos seus associados, para continuar a lutar pela profissão. É necessário o contributo de todos de forma voluntária, partilhando o seu tempo e conhecimento, em prol da profissão do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual e de um futuro auspicioso para esta classe profissional. Documentar a história da ATILGP pode servir para inspirar membros atuais e futuros, lembrando-os do impacto positivo que a organização teve e incentivando-os a continuar a trabalhar

para os seus objetivos, ajudando a manter viva a identidade e a missão da associação, ao mesmo tempo que a conectam com seu passado e inspiram o seu futuro.

Bibliografia

- Almeida, A. (2013). O papel do associativismo profissional no quadro da profissionalização da gestão de recursos humanos em Portugal. *Trabalho, Organizações e Profissões: Recomposições Conceptuais e Desafios Empíricos, Associação Portuguesa de Sociologia*. Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/4873>
- ATILGP. (2023). *Sobre*. Associação de Tradutores e Intérpretes em Língua Gestual Portuguesa. Consultado a 21 de abril de 2023. <https://atilgp.pt/sobre.html>
- Ball, C. (2022). *The founders of American sign language interpreters and interpreter educators*. Oral History Section. Society of American Archivists. Consultado a 21 de março de 2023. <https://www2.archivists.org/groups/oral-history-section/the-founders-of-american-sign-language-interpreters-and-interpreter-educators>
- Boéri, J. (2015). *The Routledge handbook of interpreting. Key Internal Players in the Development of the Interpreting Profession*. Routledge Taylor & Francis Group. <https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9781315745381.ch2CASLI>.
- CASLI. (2023). *Home*. Canadian Association of Sign Language Interpreters. Consultado a 10 de julho de 2023. <https://www.casli.ca/>
- Coelho, O., & Rodrigues, A. (2019). A profissão de intérprete de língua gestual: Estudo sobre avaliação. *Medi@ções*.7.1., 75-89. <https://doi.org/10.60546/mo.v7i1.209>
- Decreto-Lei n.º 16/2018, de 7 de março. Diário da República n.º 47/2018, Série I de 2018-03-07.
- Decreto-Lei n.º 40/2016 de 29 de julho. Diário da República n.º 145/2016, Série I de 2016-07-29.
- Decreto-Lei n.º 594/74 de 7 de novembro. Diário do Governo n.º 259/1974, Série I de 1974-11-07.
- EFSLI. (2023). *History*. European Forum of Sign Language Interpreters. Consultado a 10 de julho de 2023. <https://efsli.org/about/history/>
- Lei n.º 2/2020 de 31 de março. Diário da República n.º 64/2020, Série I de 2020-03-31.
- Lei n.º 89/99 de 5 de julho. Diário da República n.º 154/1999, Série I-A de 1999-07-05.

- Lourenço, V. (2021). *Intérprete de língua gestual portuguesa - Origem e evolução motivação, formação, legislação, condições de trabalho, carreira e intervenção*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa de Lisboa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa.
<https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/37716>
- Meira, M. (2014). O papel das associações profissionais. *News Apadis*.2.
<https://news.apdis.pt/02/editorial/editorial-no3-2/>
- NAD. (2023). *About Us*. National Association of the Deaf. Consultado a 10 de julho de 2023. <https://www.nad.org/about-us/>
- Nunes, C. (2017). *Os intérpretes de língua gestual portuguesa: Formação, emprego e perspectivas futuras*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Ciências Empresariais]. Repositório Científico do Instituto Politécnico de Setúbal.
https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/19902/1/Dissertacao_intepretes.pdf
- Rasche, F. (2005). Ética e deontologia: O papel das associações profissionais. *Revista ACB*.175-188.
https://www.researchgate.net/publication/26625859_Etica_e_deontologia_o_papel_das_associacoes_profissionais_Ethics_and_deontology_the_professional_associations_role_p_175-188
- RID. (2023). *About Us*. Registry of interpreters for theDeaf. Consultado a 13 de dezembro de 2022. <https://rid.org/about/>
- Rodrigues, M., & Carvalho, H. (2004). Associativismo profissional em Portugal: Entre o público e o privado. in Freire, J. (org), *Associações Profissionais em Portugal*. Oeiras. Celta Editora. 282-289.
<http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1260461616U6uDM1zh2Px08JP6.pdf?shem=sswnst>
- Sá, P, Costa, A., & Moreira, A. (2021). Reflexões em torno de metodologias de investigação - Recolha de dados. *Universidade de Aveiro Editora*.2, 15-20.
https://www.researchgate.net/publication/350978241_Reflexoes_em_torno_de_recolha_de_dados
- Sá-Silva, J., Domingos, C., & Guindani, J. (2009). Pesquisa documental: Pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais Ano I - Número 1*, 1-15.
https://siposg.furg.br/selecao/download/1123/pesquisa_documental.pdf

WASLI. (2023). *About Us*. World Association of Sign Language Interpreters. Consultado a 10 de julho de 2023. <https://wasli.org/about>



MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA – PILARES DE UMA ASSOCIAÇÃO

Joana Filipa Silva

Sócia n.º 32 desde julho de 2016 e vogal da Direção desde junho de 2020.

Jorge Ferreira

Sócio n.º 98 desde julho de 2021 e tesoureiro da Direção desde junho de 2022.

Rita Loureiro

Sócia n.º 94 desde março de 2021.

Francisca Borges

Sócia n.º 80 desde julho de 2020.

Cláudia Pedreira

Sócia n.º 29 desde junho de 2016.

MOTIVAÇÃO E LIDERANÇA – PILARES DE UMA ASSOCIAÇÃO

Introdução

As associações são organizações que existem para alcançar objetivos comuns e para funcionarem precisam de pessoas motivadas e de órgãos sociais que saibam motivar, inspirar e influenciar. O maior bem de uma associação são os seus associados e estes devem estar motivados e confiar na liderança para permanecerem agregados, unidos e ativos.

O presente estudo teve como objetivo analisar os conhecimentos dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual acerca dos conceitos da motivação e liderança, assim como compreender a sua relevância e influência no ambiente associativo.

Foi utilizada uma abordagem quantitativa, com recurso a um inquérito por questionário que perscrutou as motivações que influenciam os profissionais tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual a serem associados ou não de uma associação que os represente, e uma exploração do conceito de liderança e tipos de líder, direcionando o estudo para a ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa.

Foram validados 43 questionários e a sua análise mostra que a maioria dos profissionais desta área associam-se para defender a profissão e os seus profissionais, pelo sentimento de pertença e pela oportunidade que a ATILGP lhes proporciona no desenvolvimento de competências pessoais e profissionais. Todos identificam e reconhecem os diferentes tipos de liderança e afirmam que as qualidades do líder e o seu tipo de liderança são cruciais para o bom desempenho de uma associação.

A motivação e a liderança, mesmo sendo conceitos distintos, estão interligados, pois um líder precisa de motivação para influenciar positivamente a sua equipa e a equipa, entenda-se, os associados, satisfeitos com a liderança e motivados para continuar a participar na dinâmica da associação à qual pertencem. Estes são os pilares basilares para que uma associação seja bem-sucedida.

Motivação

“A motivação é tudo”, quantas vezes esta frase é proferida, seja em contexto escolar, profissional e/ou associativo. Sem ela o sucesso e o êxito ficam comprometidos. Por isso, importa descrever e compreender este conceito.

De acordo com Silva (2010), a motivação é algo que vem de dentro, é uma combinação da palavra motivar, quando se dá o motivo mais o sufixo ação, que quer

dizer movimento. É algo que varia de cada ser humano, que depende das suas necessidades e objetivos pessoais, e o fator motivação o impulsiona a adequar seu comportamento para alcançar seus objetivos (p. 7).

O estudo da motivação humana torna-se complexo, pois é facilmente influenciada pelas motivações comportamentais que variam de pessoa para pessoa dependendo dos seus valores pessoais. Todavia, sabe-se que existem características gerais: todos os comportamentos são baseados em causas, sejam hereditárias, sejam por estímulos internos ou externos; todos os comportamentos têm um objetivo e uma finalidade; não são realizados de forma aleatória. A última característica reforça a ideia de motivação, sendo que os objetivos motivadores são pessoais estando ligados a impulsos, desejos ou necessidades. Conclui-se que qualquer comportamento humano tem um objetivo implícito ou explícito orientador (Soares, 2015 cit. Chiavenato, 1987).

O principal motor da motivação é a satisfação de necessidades. De acordo com esta premissa, Maslow (1954) criou a Teoria das Necessidades, onde organizou as necessidades humanas numa pirâmide de forma decrescente no seu grau de influência. Na sua base estão as necessidades fisiológicas, as mais básicas como fome, cansaço, sono, entre outras, ligadas à sobrevivência da pessoa. Seguem-se as necessidades de segurança, igualmente ligadas à sobrevivência, que ativam o sentido de alerta para a proteção do perigo seja ele real, imaginário, físico ou psicológico. Na terceira camada da pirâmide começam a ser introduzidos terceiros contribuindo para colmatar as necessidades sociais como o amor, afeição, participação, etc. Na camada seguinte encontram-se as necessidades de estima, voltadas para o “eu” e colmatadas pela autoestima, amor próprio, reputação, valor, entre outras necessidades ligadas à forma como o indivíduo se sente consigo mesmo. No topo da pirâmide estão, conseqüentemente, as necessidades de autorrealização já consideradas uma necessidade secundária por estarem ligadas ao potencial de cada indivíduo e da realização plena dos seus talentos e ambições (Soares, 2015).

Apesar desta organização hierárquica, Maslow defende que o comportamento humano pode ter mais do que uma motivação e, por isso, quando uma necessidade está satisfeita, o indivíduo procura a seguinte. O ser humano está, assim, sempre à procura de mais meios para satisfazer as suas necessidades (Soares, 2015).

Baseado na teoria de Maslow, Herzberg (1959) desenvolveu a teoria dos fatores higiénicos e fatores motivacionais, relacionada com a motivação em ambiente de trabalho causada por dois tipos de fatores: higiénicos/extrínsecos, sendo estes os aspetos que não estão sob controlo do trabalhador, mas sim da direção e da organização, como o salário, a cultura organizacional, tipo de liderança, entre outros; e

motivacionais/intrínsecos, estes já controlados pelo indivíduo, como a auto realização, crescimento pessoal e realização pessoal que influenciam a motivação interna.

Apesar de o indivíduo ter maior controlo sobre a sua motivação interna, o ambiente também influencia a motivação para agir. Por exemplo, caso haja prémios, boas condições laborais, bom ambiente laboral, o indivíduo terá uma maior motivação interna para agir, uma vez que as suas necessidades são satisfeitas ou colocadas como importantes (Borges, 2023).

Herzberg afirma que a motivação é promovida pelos fatores intrínsecos, mas são os fatores extrínsecos que a ajudam a durar no tempo por estarem ligados à satisfação (Soares, 2015).

Quer a hierarquia de necessidades de Maslow, quer a teoria de Herzberg unem-se, pois os fatores higiénicos/extrínsecos são as chamadas necessidades básicas dos indivíduos. Os fatores motivacionais/intrínsecos são as necessidades secundárias controladas pela própria pessoa (Soares, 2015).

A motivação em contexto associativo

No âmbito organizacional, pode definir-se motivação como “a disponibilidade dos indivíduos para despendere níveis elevados de esforço para atingir os objetivos da organização” (Maçães, 2017). Os indivíduos devem unir as várias formas de pensar num objetivo comum e todo o processo será melhor se não faltar a motivação. É certo que indivíduos motivados se esforçam mais nas suas tarefas, no entanto, nem sempre o esforço é em prol dos objetivos organizacionais. A motivação visa compreender as forças internas e externas que estimulam os indivíduos a acreditarem na associação e a lutar para que os objetivos sejam atingidos, pois uma associação só será eficaz se os seus associados estiverem motivados para alcançarem um elevado desempenho.

As organizações de tipo associativo são o eixo central de qualquer política de desenvolvimento, na medida em que constituem um pilar decisivo na construção de solidariedades, são a expressão de uma forma de vida em comunidade, que favorece o exercício da democracia e da cidadania. Garrido (2016) defende que os indivíduos procuram as associações no sentido de resolverem os problemas com que se debatem no seu quotidiano, quer de ordem social, quer cultural, quer económica. Veiga (2005) acrescenta duas peculiaridades de influência para o interesse e motivação no associativismo, as de carácter individual e as de grupo. Na primeira, encontram-se fatores como a informação, o desenvolvimento pessoal e a partilha de poder; na segunda, os indivíduos procuram a defesa dos interesses coletivos, de grupos específicos, a comunicação e a relação com o exterior, a valorização pública e a influência na deliberação política.

De facto, “o Associativismo é um instrumento vital para que uma comunidade saia do anonimato e passe a ter maior expressão social, política, ambiental e económica” (Bertoldo, 2015, p. 5).

As organizações de tipo associativo, onde se insere a ATILGP, não têm o seu foco no lucro, mas sim na mudança social. De acordo com Silva e Almeida (2015), este tipo de associações é orientado por uma missão que procura dar resposta a necessidades no âmbito social, que constituem oportunidades de atuação para as organizações, num processo contínuo, recorrendo aos recursos disponíveis com o intuito de melhoria da vida, apelando ainda à inclusão social, com a ativa participação dos beneficiários. A essência está na ação coletiva e não na ação individual. Pretende-se que todos contribuam para a consolidação e dinamização do tecido social, importante fator de transformação e inovação. Por isso, a importância de todos serem valorizados e de inspirar cada um a fazer e a agir em prol de uma visão comum. Esta é a possibilidade efetiva de lutarem e afirmarem a sua identidade profissional.

No contexto atual, o associativismo ganha particular relevância como um veículo de mudança social para os grupos vulneráveis, levando a sociedade a adquirir novas competências, muitas delas a participação na esfera social, com o objetivo de ultrapassar os vários problemas que afetam as sociedades contemporâneas. As associações são grandes impulsionadoras de ação coletiva, apelando à participação dos atores para a resolução dos problemas vigentes. É através das associações que os indivíduos transpõem os problemas vivenciados na esfera privada para a esfera pública, transformando-os em problemas sociais. “A formação de associações pode assumir-se como uma possibilidade efetiva de os grupos lutarem [para a resolução dos seus problemas] e afirmarem a sua identidade” (Coelho, 2008, p. 4).

É neste sentido que a ATILGP atua, para defender os profissionais tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, investindo em prol de melhores e mais justas condições de trabalho, contribuindo assim para minimizar a sua precariedade laboral, bem como para promover o acesso e o sucesso na comunicação às pessoas surdas.

Liderança, tipos de liderança e os seus líderes

Enquanto campo de estudo, a liderança tem sofrido uma evolução contínua. De acordo com Mações (2017), a liderança é um processo que engloba os comportamentos usados por alguém para motivar e influenciar comportamentos de outras pessoas, com o intuito de alcançar os objetivos da organização.

Os primeiros investigadores sobre a liderança defendiam que os líderes eram detentores de qualidade únicas ou traços que os diferenciavam das outras pessoas.

Esta abordagem dos traços de liderança induzia os investigadores a focarem-se na identificação de traços essenciais de liderança, que incluíam a inteligência, domínio, autoconfiança, energia e dinamismo, e conhecimentos sobre o seu trabalho. Com a proliferação dos estudos, a lista de potenciais traços de liderança tornou-se tão extensa que retirou utilidade prática a esta teoria.

Embora seja verdade que algumas pessoas possam ter predisposição a certos traços, em meados do século passado, os investigadores da abordagem comportamental começaram a acreditar que a liderança pode ser desenvolvida por meio da aprendizagem e da experiência (Mações, 2017).

Northouse (2019) corrobora com esta abordagem, pois segundo o autor a capacidade para liderar é uma habilidade que pode ser aprendida, ou seja, a mesma pode ser aperfeiçoada e desenvolvida ao longo do tempo. Ao combinar traços pessoais, estilos de liderança adequados e habilidades de comunicação, um líder eficaz pode inspirar e motivar a sua equipa a alcançar resultados excepcionais, enfrentar desafios com resiliência e construir um ambiente de trabalho positivo e produtivo. O contínuo investimento no desenvolvimento da liderança é essencial para aprimorar a capacidade de influenciar positivamente e guiar os outros em direção ao sucesso. Os líderes devem estar dispostos a constantes autoavaliações para reconhecer as suas áreas de melhoria e procurar a evolução constante. Um líder deve ser uma fonte de inspiração. Este é a pessoa do grupo que possui a combinação de personalidade e habilidades que faz com que outros desejem seguir a sua direção ou cumprirem com os propósitos estabelecidos.

Segundo Robbins (2005), os líderes eficazes não utilizam um único estilo de liderança, eles ajustam o seu estilo a cada situação. É possível identificar diferentes formas pelas quais os líderes exercem a sua influência. Alguns líderes adotam uma abordagem autocrática, tomando decisões sem consultar a sua equipa (Popa, 2012), enquanto outros preferem um estilo democrático, procurando o envolvimento e a participação ativa dos membros do grupo nas decisões.

De seguida enumeramos os tipos de liderança mais comuns e as suas características essenciais, ao objeto social da associação.

De acordo com Maximiano (2008), a **liderança autocrática** é um estilo de liderança em que o líder possui um poder centralizado em si e a tomada de decisões é independente, sem qualquer participação dos membros da equipa. Estes geralmente limitam-se a executar as ordens do líder o que acaba por criar um clima de alta dependência do líder o que pode ser problemático se o líder estiver ausente ou tomar decisões inadequadas. Neste tipo de liderança, o líder exerce um controle significativo e toma decisões unilateralmente. Embora possa ser eficaz em certas situações, pode

levar à falta de progressão de trabalho e motivação da equipa, e é geralmente mais apropriado em circunstâncias específicas, como durante crises ou quando é necessária uma rápida tomada de decisão.

A **liderança democrática** é um estilo de liderança em que o líder dá maior autonomia e participação aos membros da equipa no processo de tomada de decisão. Todos são encorajados a contribuir com as suas ideias e opiniões, e as decisões são frequentemente tomadas de forma colaborativa. Neste estilo de liderança, o líder procura obter o consenso e a opinião de todos antes de tomar decisões importantes e caracteriza-se por ser adaptável e flexível. É eficaz em ambientes onde a criatividade, a inovação e o desenvolvimento são valorizados, mas pode não ser apropriada em todas as situações, especialmente em situações de emergência ou quando uma liderança mais direta é necessária (Maximiano, 2008).

Na **liderança comunitária**, e de acordo com Ornelas et al. (2013), a investigação deste conceito em contexto comunitário tem-se dedicado a estudar os processos de liderança em organizações de índole comunitária. Desta forma, o seu foco são coletividades, associações, grupos ou organizações focadas em movimentos sociais. Este tipo de liderança tem como objetivo alcançar mudanças sociais, económicas, políticas e culturais, que garantam as necessidades e aspirações do respetivo grupo ou comunidade. Cada grupo ou associação dedica-se a promover mudanças sociais positivas e tem de definir uma direção para realizar o seu trabalho e fomentar e manter o empenho dos membros. O líder deve adaptar-se aos membros para que estes desenvolvam o trabalho, bem como adaptar os desafios que surjam aos contextos que estão em permanente mudança.

O líder comunitário é também ele um membro da comunidade, contudo evidencia-se pela sua capacidade de visão, empreendedorismo, mobilização, respeito e confiança. Os membros da comunidade depositam nele as suas expectativas (Ornelas et al., 2013).

Segundo Hogg (2005), o próprio líder considera o seu trabalho relevante para a comunidade e gratificante do ponto de vista pessoal. Este líder é um indivíduo com confiança, otimismo e eficiência. Além disso, possui um forte sentimento de responsabilidade para com as expectativas da sua comunidade.

Assim sendo, a liderança comunitária está direcionada para a ação, procurando que ocorram mudanças positivas no seu meio, mobilizando os seus membros e desenvolvendo a sua capacidade de intervenção sobre essa realidade (Ornelas, 2010).

Independentemente do tipo de liderança, é importante avaliar as circunstâncias e adaptar o estilo de atuação para alcançar os melhores resultados e obter então uma

combinação entre vários estilos e ponderações para que seja aplicada uma liderança mais eficaz e sustentável.

Um líder eficaz deve estar preparado para enfrentar desafios e lidar com situações adversas. Essa capacidade de liderança resiliente é especialmente valiosa em tempos de mudança e incerteza. Ao liderar com resiliência, o líder não apenas mantém a equipa motivada para ultrapassar adversidades, mas também estabelece um exemplo positivo para os membros do grupo, tornando-se assim um modelo “Sem resiliência, a paixão esmorece e a perseverança pode quebrar perante o fracasso, o desaire e a dor” (Rego, et al., 2016, p. 171).

Além disso, a empatia é uma qualidade essencial para uma liderança eficaz. Um líder empático demonstra compreensão e consideração pelas necessidades e sentimentos de sua equipa. Ao colocar-se no lugar do outro, o líder cria um ambiente de confiança e respeito mútuo, o que aumenta a coesão da equipa e a disposição para os membros contribuírem os objetivos comuns (Rego, et al., 2016).

A habilidade de comunicar de forma clara e eficaz é outra característica fundamental nos líderes. Uma comunicação clara evita mal-entendidos e conflitos, permitindo que a associação/organização trabalhe de forma coesa e alinhada. Além disso, o líder deve ser um bom ouvinte, valorizando as opiniões e *feedbacks* dos membros do grupo, o que promove não só uma cultura de colaboração, mas também o crescimento e sucesso do grupo como um todo.

Os desafios de liderar a ATILGP

Os desafios que os líderes podem enfrentar nas suas instituições são muitos e de diversas naturezas, tais como económicos, identitários, ideológicos ou de recursos humanos.

Para Trigo (2008), embora cada organização tenha uma especificidade, fica evidente a importância das pessoas, dos valores e do diálogo numa liderança institucional que consiga responder, de forma ágil e transparente, a desafios como: o desenvolvimento acelerado do conhecimento científico e tecnológico, o acompanhamento da atualidade e contínua oferta de formação e a crescente complexidade e já conhecida instabilidade do mercado onde a organização está inserida.

Diante disto, o alinhamento dos objetivos individuais de cada associado e da associação torna-se de grande importância. Este alinhamento é um grande desafio para que a ATILGP se mantenha firme, assertiva e dinâmica.

A ATILGP mantém o seu foco na defesa dos direitos profissionais dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, conferindo-lhes uma voz coletiva. Sendo

uma profissão recente, muitos são os desafios e as ações para que o seu reconhecimento e valorização sejam afirmadas.

Outras das valências da associação é a prestação de serviços e para que seja sempre prestado um serviço e um atendimento personalizado e de qualidade a todos que procuram a ATILGP, existem duas premissas essenciais que devem ser cumpridas: uma necessidade permanente de manter os associados atualizados nos seus conhecimentos e, como tal, promover ações de formação; procedimentos e linhas orientadoras que permitam dar uma resposta célere e de qualidade aos pedidos solicitados. A ATILGP tem de lidar simultaneamente com diversas entidades e clientes o que requer uma gestão compartilhada, para que não exista uma sobrecarga e todas as respostas solicitadas sejam atendidas com brevidade e qualidade. E, acima de tudo, manter os associados motivados a participarem em toda a vida da ATILGP.

Método

Participantes

Este estudo foi realizado aos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, associados e não associados da ATILGP. No total foram coletados dados de 43 inquiridos, dos quais 41 são do género feminino (95,35%) e 2 do género masculino (4,65%).

A faixa etária média dos participantes foi de 32 anos, cujas idades estão compreendidas entre os 22 e os 61 anos. No que concerne à residência dos mesmos, foram várias as localidades geográficas apresentadas, pelo que a análise desta informação foi realizada tendo por base a divisão territorial de Portugal. Assim, 31 inquiridos residem no Norte (72,1%), 8 no Centro (18,6%) e 4 na Área Metropolitana de Lisboa (9,3%).

De forma a compreender brevemente o perfil educacional e profissional dos indivíduos, os mesmos foram questionados relativamente às suas habilitações literárias, experiência profissional e atual exercício de funções na área. No que concerne às qualificações, 48,8% dos participantes são licenciados, 14% pós-graduados, 30,2% mestres, 4,7% doutorados e 2,3 % selecionaram a opção outros. Relativamente à experiência profissional, os inquiridos sem nenhum ano de experiência correspondem a 7% da amostra, os de 1 a 3 anos, 4 a 7 anos e 8 a 11 anos de experiência detêm cada um 16,3%, os de 12 a 15 anos de experiência 23,3%, os de 16 a 18 anos 16,3% e, por fim, aqueles com 19 ou mais anos de experiência correspondem a 4,7% da amostra. Destes, 37 (86%) exercem atualmente funções e 6 (14%) não desempenham funções na área.

Procedimento

O estudo teve como objetivo identificar o número de profissionais da área que estão inseridos no associativismo, analisar os motivos que estão na base da decisão de se associarem ou não a uma associação, percebendo se os motivos iniciais se prolongam no tempo e o grau de motivação atual. A par do estudo da motivação, pretendeu-se analisar o conceito de liderança, os tipos de liderança e os seus desafios.

Nesse sentido, realizou-se uma pesquisa quantitativa com recurso a um inquérito por questionário. Esta técnica de recolha de dados é muito comum, visto que permite sondar um número significativo de indivíduos em relação a um determinado fenómeno social, possibilitando quantificar os dados obtidos e proceder-se a inferências e a generalizações, sendo considerada por muitos autores, como um instrumento fundamental no processo de produção do conhecimento (Santos & Henriques, 2021).

A pesquisa é inicialmente centrada no associativismo genérico e posteriormente redirecionada para a ATILGP, uma vez que o estudo incide nos associados desta associação.

O questionário foi desenvolvido com base na revisão da literatura existente e disponibilizado na plataforma *LimeSurvey*, sendo testado por profissionais da área e ajustado com base nas suas sugestões, e posteriormente divulgado através de meios digitais, durante o mês de janeiro de 2023.

Todas as respostas dos participantes foram recolhidas de forma anónima para garantir a confidencialidade das informações.

Resultados e discussão

No que concerne às questões da motivação, pretendeu-se saber se os inquiridos eram membros de alguma associação representativa de profissionais tradutores, intérpretes e guias-intérpretes de língua gestual. A grande maioria, 93,02%, estão associados (40 são associados da ATILGP, 2 não são associados e 1 já foi associado). Apenas 4,65% não fazem parte de qualquer associação e indicam que os motivos para tal decisão são: não se identificarem com nenhuma das associações existentes e estarem a frequentar outra licenciatura. Também foram questionados sobre o momento das suas vidas em que se sentiram mais motivados para o associativismo: se durante a sua formação, após concluir os estudos ou quando ingressou no mercado de trabalho, tendo sido o momento “após concluir os estudos” o mais apontado.

Do total da amostra, 95% dos indivíduos são associados da ATILGP. Deste modo, importando saber os motivos que os levaram a optar por esta associação. De uma listagem de 11 motivos, foi pedido para serem selecionados os três mais relevantes. “Defender a profissão e os seus profissionais”, “poder participar em cursos,

ações de formação e eventos, congressos, entre outros” e “pertencer a uma comunidade profissional” foram os três motivos mais votados, com uma percentagem global de 76,14%, sendo que, quando se correlaciona os anos de experiência (entre os 0 e os 3 anos de experiência profissional) com os motivos que levam ao associativismo, surge um terceiro e novo motivo: “tomar conhecimento de oportunidades de emprego,” com 23,26%. Pode-se concluir que os indivíduos com menos experiência profissional procuram no associativismo uma oportunidade para ingressar no mercado de trabalho e será esta oportunidade de emprego que explica o não abandono da participação associativa.

Para além dos três motivos mais selecionados, os indivíduos foram questionados se existiam outros que também considerassem relevantes. A maioria, 76,74% não indicou mais nenhum, mas 11,63% referiram os seguintes: “é a melhor forma de aceder ao mercado de trabalho que de momento se encontra saturado e de certo modo difícil de ingressar”; “sentir-me parte de um grupo profissional”; “transparência”; “convívio com os pares” e “trabalhar no sentido de promover a inclusão das pessoas surdas na sociedade”. Tal comprova que a ATILGP é uma associação que defende os interesses de um grupo e, de acordo com o autor Viegas (2004), existem três níveis de efeitos democráticos das associações: efeitos a nível individual, na medida em que com elas, os indivíduos adquirem mais e melhores competências para conseguir participar mais ativamente e aumentarem o seu sentido crítico; efeitos a nível da esfera pública, onde existe uma representação de interesses de grupos específicos e por fim os efeitos institucionais, na medida em que existe uma representação de interesses que se vão transpor na implementação das políticas públicas.

Quando questionados se os motivos que os levaram a associarem-se à ATILGP permanecem os mesmos, 84,21% responderam que sim, sendo que 15,79% responderam que esses motivos já modificaram. Compreendemos que, para além das motivações que sustentam os primeiros momentos das experiências associativas, surjam novos motivos à medida que cada sujeito vai fazendo o seu percurso.

Por fim, pretendeu-se avaliar o grau de motivação dos inquiridos para permanecerem associados à ATILGP. O resultado é muito satisfatório, visto que 47,37% dizem estar muito motivados e 34,21% revelam estar motivados. Estes dados ganham maior relevância, visto que 50% dos inquiridos já são associados da ATILGP, há mais de 6 anos.

Segundo Prattes (2013), o associativismo é o princípio para o crescimento de uma sociedade. Regido por princípios de liberdade, democracia e solidariedade – visto que a adesão é tão livre quanto a saída - é baseado na igualdade entre os seus

membros e simboliza a congregação de esforços dos associados em torno de interesses grupais.

No que concerne às perguntas sobre liderança, as mesmas foram inicialmente respondidas tendo por base as opiniões dos inquiridos sobre o tema no associativismo em geral. A primeira questão procurava compreender o que os participantes consideravam ser a liderança, dentro de 4 opções possíveis. A maioria expressiva, 55,8% dos participantes, considera que a liderança abrange todas as opções mencionadas, ou seja, considera que quem lidera deve ser capaz de delegar, empoderar, motivar as pessoas, conduzi-las a objetivos comuns e também ser fundamentado em valores e escolhas éticas. De acordo com Moller e Gomes (2010), liderar é um processo de interação em que uns influenciam os outros, seja para tomar decisões, para motivar pessoas ou para outro propósito.

Posteriormente procurou-se avaliar a relevância de diferentes conceitos relacionados com o tema. Foi solicitado aos participantes que classificassem cada conceito numa escala de 0 a 5, em que 0 indicava “nada relevante” e 5 “muito relevante”. Após a análise dos resultados, podemos verificar que os conceitos mais valorizados pelos participantes foram a honestidade (86%), a confiança (81,4%) e empatia (81,4%) e a consistência (76,7%). Estes conceitos parecem ser considerados fundamentais, uma vez que reforçam a ideia de que as interações no processo de liderança devem ser feitas com confiança e transparência. Evidencia também a necessidade de se compreender e considerar as necessidades e perspectivas dos associados, criando um ambiente mais inclusivo e motivador.

Foi questionado aos participantes qual o tipo de liderança com que mais se identificavam. Destes, 90,7% selecionaram a liderança democrática. Estes dados sugerem que a abordagem participativa e inclusiva da liderança democrática é altamente valorizada, pelo que a maioria dos participantes se identifica com este estilo de liderança, prezando assim a inclusão e a colaboração no ambiente associativo.

Na questão relativa ao papel fundamental do líder, das opções apresentadas, as mais selecionadas foram incentivar a partilha entre órgãos sociais e associados (41,9%) e motivar a equipa (32,6%). Estas percentagens sugerem que os inquiridos consideram que o líder deve desempenhar um papel facilitador entre os órgãos de uma associação e seus associados, promovendo assim a troca de conhecimentos e ideias e, simultaneamente, incentivar e inspirar os membros. A diversidade de respostas enfatiza a complexidade do papel do líder, que deve ser capaz de se adaptar às necessidades e desafios específicos de cada situação, a fim de alcançar o sucesso e a eficiência organizacional, Silva (2010).

Os participantes foram também questionados relativamente à capacidade de o líder motivar os membros a envolverem-se e permanecerem ativos no movimento associativo. Dos dados recolhidos, 95,3% concordaram que o líder pode e influencia a motivação dos associados. O líder precisa “...de servir de inspiração para que os seguidores se sintam sempre motivados, afinal ninguém faz nada sozinho” (Mações, 2017, p. 25). Posteriormente solicitamos que os inquiridos indicassem uma razão que sustentasse as suas respostas. A maioria enfatiza o líder como um exemplo e espelho da associação, “O líder pode ser um modelo inspirador que incentive as pessoas a quererem seguir o seu exemplo (...)”, “Deve ser um modelo, exemplo para os associados”, “Os valores do líder passam para as organizações e conduzem à identificação (ou não) dos associados com esses valores”, “Ser o exemplo”, “O líder é o espelho da instituição (...)”.

Relativamente às questões sobre liderança na ATILGP, pediu-se aos inquiridos para identificarem 3 qualidades que consideravam estar presentes na atual liderança da associação. As qualidades mais escolhidas foram a comunicação (10,4%), ser um exemplo (10,4%) e definir objetivos e expectativas (11,3%). Estas preferências destacam a importância de uma liderança em que se comunica de forma eficaz, transparente e aberta, em ser um modelo a ser seguido, que inspira os associados e fornece uma visão clara face aos objetivos da associação.

Em suma, é possível verificar que a motivação e uma boa comunicação são essenciais para que a associação seja bem-sucedida. A falta de comunicação pode causar problemas significativos, incluindo desmotivação. Falta de inovação, desempenho ineficiente e incapacidade de responder às ameaças e oportunidades do meio envolvente (Mações, 2017).

Na questão relativa ao atual estilo de liderança da associação, a maioria correspondente a 73,3% dos participantes, definiu a atual liderança como democrática, o que sugere que a ATILGP adota uma abordagem participativa, em que a líder procura envolver os seus associados nas decisões e valoriza as suas contribuições para o sucesso da organização.

Com o intuito de se identificar algumas das qualidades presentes na atual liderança da associação, foi pedido aos participantes para escolherem 3 dentro de 10 possíveis. As características que mais se destacaram foram a comunicação com 17,5%, a criatividade com 15,8% e a motivação com 13,2%. Assim, podemos considerar que a atual líder da ATILGP é notada como alguém com uma habilidade para se expressar claramente e de ouvir atentamente os membros da equipa, capaz de encontrar soluções inovadoras, encorajando e valorizando a criatividade dos associados e que os inspira e motiva a alcançar os seus objetivos. “Liderar é mobilizar, inspirar, encorajar e conduzir

as pessoas por caminhos e para destinos com os quais elas se identificam” (Rego, et al., 2016, p. 19).

Por último, os inquiridos foram questionados se a atual liderança influencia a motivação dos mesmos na participação e associatividade na ATILGP, a maioria, correspondente a 92,1%, respondeu que sim. Posteriormente foi pedido que indicassem uma razão que sustentasse a escolha, das demais respostas destacaram-se as seguintes: “Faz-nos acreditar na profissão e na sua evolução”, “A atual liderança promove a igualdade entre a classe profissional”, “Ter à frente da associação alguém de confiança é efetivamente uma segurança”, “Confiança na liderança” e “A atual líder foi um elemento decisivo para a minha presença e participação na ATILGP”. Estas razões demonstram a importância da liderança, não apenas na condução eficaz de uma associação, mas também na motivação e no envolvimento dos membros. A capacidade de a liderança inspirar confiança, promover a igualdade e estabelecer um ambiente seguro é essencial para motivar os associados.

Conclusão

Atualmente a motivação e a liderança são dois conceitos bastante presentes nas organizações devido à forte influência que têm sobre o ser humano e sobre o processo de desenvolvimento das empresas e/ou associações. A motivação surge a partir da necessidade que o ser humano tem de receber recompensas, tanto financeiras quanto de autorrealização, pelo bom desenvolvimento das atividades em uma organização. A liderança, por sua vez, surge em alguns indivíduos, quando se mostram inovadores e conseguem constituir equipas de sucesso.

As organizações de tipo associativo, onde se insere a ATILGP, centram a sua atuação na mudança social de modo a minimizar desigualdades e investir no bem coletivo. É nesse sentido que a ATILGP atua para defender os profissionais tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, investindo na defesa de melhores e mais justas condições de trabalho, contribuindo para minimizar a sua precariedade laboral e, concomitantemente, valorizar estes profissionais e o seu papel preponderante para assegurar o acesso e o sucesso da comunicação às pessoas surdas. Todos estes valores são ressaltados na afirmação “As associações sem fins lucrativos parecem, portanto, sublinhar valores como a solidariedade, ética, a democratização da política, a defesa dos direitos das minorias e o estabelecimento de condições que desafiam a humanidade. (...)” Coelho (2008, p.13).

Os desafios para motivar os indivíduos a associarem-se e para liderar com sucesso são muitos e variados. A motivação e a liderança são os alicerces para que tudo flua e permaneça ativo no tempo. A essência está na ação coletiva e não na ação

individual, pois não é fácil vencer as diferenças que existem dentro de uma equipa, visto que cada um tem a sua individualidade. Mas é necessário aprender a conviver em grupo, onde cada um tem a sua importância dentro do processo e os resultados precisam ser atingidos (Bagattoli & Muller, 2016).

Pretende-se que todos se identifiquem com os valores e a liderança da ATILGP, contribuindo para a sua consolidação e dinamização, por isso a importância de todos serem valorizados e de inspirar cada um a fazer e a agir em prol de uma visão comum. A liderança é isso mesmo, a arte de motivar um grupo de pessoas a conquistar um ou mais objetivos comuns. Todos devem manter o ânimo e o interesse para a construção de uma classe profissional sólida.

Bibliografia

Bagattoli, S. L., & Muller, K. (2016). Treinamento e desenvolvimento de pessoal:

Agregando valor às pessoas e à organização. *Navus*, v.6(2), 106-120.

<https://www.redalyc.org/pdf/3504/350454046009.pdf>

Bertoldo, J. (2015). *Associativismo*. Incubadora Social da UFSM.

<https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/513/2020/08/CARTILHA-ASSOCIATIVISMO.pdf>

Borges, F. P. (2023). *A mediação organizacional para a criação de um novo olhar sobre o associativismo*. [Relatório de Estágio, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade de Minho. <https://hdl.handle.net/1822/85198>

Coelho, S. L. (2008). *Participação social e associativismo em Portugal: Breves apontamentos de um estudo caso de uma associação de promoção do comércio justo*. [Dissertação de Mestrado, Instituto de Sociologia]. Repositório Aberto da Universidade do Porto.

<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/54835/2/ISWP292008000122787.pdf>

Garrido, A. (2016). *Cooperação e solidariedade: Uma história da economia social*. Lisboa: Tinta da China.

Hogg, M. A. (2005). *The psychology of leadership: New perspectives and research*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. *John Wiley & Sons*, v.15(2), 275-276. https://doi.org/10.7202/1022040aradresse_copieeuneerreu

Mações, M. A. R. (2017). *Liderança, motivação e comunicação*. Volume V. Lisboa: Conjuntura Atual Editora.

Maslow A. (1954). *Motivación y personalidad*. (1.ª edição). Barcelona: Sagitario.

Maximiano, A. C. (2008). *Teoria geral da administração: Da revolução urbana à revolução digital*. (6.ª edição). São Paulo: Atlas.

Moller, M., & Gomes, J. (2010). Quid Vincit? O impacto da liderança feminina na implicação organizacional. *Análise Psicológica*, v.28(4), 683-697.

<https://doi.org/10.14417/ap.389>

Muñoz, E. (2012). *Associativismo e cooperativismo: Uma estratégia de organização empreendedora e solidária*. Florianópolis, Brasil: Instituto Federal Santa Catarina.

<https://conevajr.ufsc.br/files/2014/11/Oficina-8-Cartilha-Associativismo-e-Cooperativismo-Estevan.pdf>

Northouse, P. G. (2019). *Leadership: theory and practice*. (8th edition). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Ornelas, J. (2010). *Associativismo comunitário e mudança social: Melhores sociedades, melhores comunidades*. (1.ª Edição). Trabalho apresentado pelo 62.º aniversário da Sociedade Progresso Lajense, 59-62.

<https://bibliografia.bnportugal.gov.pt/bnp/bnp.exe/registo?1783730>

Ornelas, J., Duarte, T., Seixas, T., Jerónimo, J., Martins, A., Matos, C., Nunes, D., Varela F., & Costa L. (2013). *Liderança comunitária: Estudo colaborativo com dirigentes associativos*. (1.ª Edição) Edição: CPCCRD. <https://www.cpcprd.pt/wp-content/uploads/2020/01/Lideran%C3%A7aComun%C3%A1ria-LR.pdf>

Prattes, C. M. (2013). *Associativismo: O princípio do fortalecimento das profissões*. Sinderepa. Consultado a 14 de julho de 2023.

<https://www.fiepr.org.br/sindicatos/sindirepag/News3263content205461.shtml>

Popa, B. M. (2012). The relationship between leadership effectiveness and organizational performance. *Journal of Defense Resources Management*, v.3(1), 123-127. http://journal.dresmara.ro/issues/volume3_issue1/13_popa.b.pdf

Rego, A., & Cunha, P. (2016). *Que líder sou eu? – Manual de apoio ao desenvolvimento de competências de liderança*. (1.ª edição). Lisboa: Edições Sílabo.

Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. (11.ª edição). São Paulo: Pearson Prentice Hall.

https://admdotunisa.files.wordpress.com/2019/03/robbins_2009_livro_comportamento_organiz.pdf

Santos, J., & Henriques, S. (2021). *Inquérito por questionário: Contributos de conceção e utilização em contextos educativos*. Edição: Universidade Aberta.

<https://doi.org/10.34627/3s9s-k971>

Silva, A., & Almeida, J. (2015). Palcos de inovação social: Atores em movimento(s). *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. v.XXX. 35-54.

<https://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/13747.pdf>

Silva, M. (2010). *Avaliação de competências de liderança nos líderes intermédios desempenho/eficácia organizacional: Estudo de caso numa empresa multinacional no ramo farmacêutico*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Economia]. Repositório da Universidade de Coimbra.

https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/14331/1/Tese_13_4_2010.pdf

Soares, M. (2015). *Motivação nas organizações*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis]. Repositório da Assis-Sp.

<https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390795.pdf>

Trigo, J., & Costa, J. (2008). Liderança nas organizações educativas: A direção por valores. *Rio de Janeiro*. v. 16(61), 561-582.

<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/MVqbSm7JHdR9LBQmLhfyVhM/?format=pdf&lang=pt>

Veiga, J. (2005). *Território e desenvolvimento local*. Oeiras: Celta.

Viegas, L. (2004). Implicações democráticas das associações voluntárias – O caso português numa perspetiva comparativa europeia. *Sociologia, Problemas e Práticas*. n.46. 33-50.

<https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/284/1/n46a02.pdf>



DA MISSÃO AO LEGADO: A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DA ATILGP

Mónica Santos

Sócia n.º 8 desde março de 2008, secretária da Direção de abril de 2016 a junho de 2020 e presidente do Conselho Fiscal desde junho de 2020.

Paula Sofia Fernandes

Sócia n.º 39 desde outubro de 2016.

DA MISSÃO AO LEGADO: A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DA ATILGP

Introdução

Na contemporaneidade, ao estabelecer-se uma associação, instituição ou empresa, é imperativo incorporar conceitos essenciais, como *branding* e *marketing*, no planeamento estratégico e na construção da identidade da marca. A fundação da ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, foi concebida a partir de um processo estruturado, baseado em princípios sólidos, tendo início com a identificação da necessidade de uma associação que representasse e promovesse os interesses dos tradutores e intérpretes de língua gestual portuguesa (LGP).

Assim sendo, neste estudo, começou-se por definir os conceitos de *branding* e *marketing* de modo que, à posteriori, seja possível compreender a criação da identidade da ATILGP, não só através do nome, logótipo, *slogan* e posicionamento estratégico, como também através das plataformas digitais. No que diz respeito ao *marketing*, a associação adotou uma abordagem estratégica para comunicar a sua missão, visão e serviços tanto para o público interno (membros da associação) como para o público externo (outras organizações, instituições, comunidade em geral). Foi desenvolvido um plano de *marketing*, que incluiu principalmente estratégias de divulgação e participação ativa em eventos relevantes.

Ao longo destas páginas, poderá caminhar connosco durante 16 anos, e descobrir como éramos, somos e pretendemos ser. Considerou-se ainda pertinente realizar um estudo através de um inquérito por questionário, de forma a aferir a satisfação dos associados e clientes em relação à prestação de serviços pela ATILGP. Complementou-se este estudo com dados estatísticos referentes às plataformas digitais e outros dados relevantes recolhidos pela associação ao longo dos anos.

Os resultados evidenciaram que, no que concerne à prestação de serviços, que promovem a inclusão de pessoas surdas e surdocegas, a ATILGP está a desempenhar um trabalho eficaz e produtivo no cumprimento de um dos seus propósitos primordiais: “O sucesso para a comunicação”. Os dados obtidos são essenciais para a gestão da organização, para a construção de relações sustentáveis e para a melhoria contínua dos serviços prestados.

Branding e marketing em associações

O conceito de *branding*, ou seja, a gestão da marca, tem vindo a evoluir constantemente face aos desafios do mercado. Jones (2017) refere que o âmbito em

que o *branding* é aplicado tem escalado do mundo comercial para as organizações e, por fim, para espaços culturais. Ainda no que respeita a este conceito, o autor salienta outros progressos, afirmando que o “branding cresceu através de uma série de transformações audaciosas: da propriedade ao produto, das características do produto a associações emocionais mais amplas, do produto à organização e do consumo à participação” (p. 44).¹

Segundo Davis (2009), o conceito de *branding* não se prende apenas com a escolha do nome e do logótipo, ou seja, com a identidade visual, mas inclui no seu cerne a “personalidade” da empresa ou organização, ditando a forma como esta se comunica com o mundo exterior. A autora destaca ainda que uma marca pode conectar-se com o seu público-alvo de diversas formas, nomeadamente através das sensações, das experiências físicas e dos sentimentos que esta evoca. No entanto, o desenvolvimento do *branding* de uma organização implica numa primeira fase, segundo Davis (2009), a definição do posicionamento estratégico de uma organização ou empresa no mercado e da visão que se pretende para o futuro. Só assim esta poderá delinear os seus *stakeholders* e os seus valores.

Neto (2019), com base na literatura de Freeman, afirma que o conceito de *stakeholders* surgiu em 1963 num memorando interno da *Stanford Research Institute* e, desde então, são vários os autores que o procuram definir - uns numa perspetiva mais ampla e outros numa mais restrita - de acordo com a gestão estratégica das organizações. O autor salienta ainda que: “De acordo com o entendimento comum, os *stakeholders* são pessoas ou grupos que dependem de uma organização para alcançarem seus objetivos e metas e de quem, por sua vez, a organização depende” (p. 3).

Conceitualizar o *branding* de uma organização é um processo complexo, que exige tempo e dedicação não só na criação de uma identidade e um posicionamento forte e coerente no mercado, como também na manutenção desses mesmos parâmetros. Waltrick (2015) afirma que “Não basta só oferecer um produto, é preciso diferenciar-se dos demais, encantar, surpreender e, por fim, convencer” (p. 15). O desenvolvimento de um *branding* eficiente torna-se cada vez mais preponderante, uma vez que o mercado tem vindo a globalizar-se e a concorrência a aumentar exponencialmente.

Jones (2017) destaca que, ao longo dos nossos dias, fazemos inúmeras escolhas enquanto consumidores que, assentam frequentemente no *branding* das marcas. Em concordância com os autores supracitados, o autor menciona que as

¹ Tradução realizada pelas autoras.

nossas escolhas nem sempre são realizadas por razões funcionais. Jones (2017) afirma que “tomamos decisões com base não apenas no produto, mas também nas coisas que o produto representa - sua marca” (p. 45).²

Branding e *marketing* são conceitos distintos, mas intrinsecamente relacionados. Enquanto o *branding* tem como foco a criação, a gestão da marca e a construção de relacionamentos duradouros com os *stakeholders*, o *marketing* direciona-se para as estratégias de promoção da marca, dos produtos e dos serviços no mercado.

O conceito de *marketing* tem vindo a sofrer inúmeras adaptações e adequações para caber no mundo atual. Assim, de forma a ser possível compreender o desenvolvimento deste conceito, apresentamos uma primeira ideia de Las Casas (2017) que afirmava que *marketing*, por si só, poderia ser traduzido literalmente por mercadologia, ou seja, o *marketing* representaria apenas o estudo do mercado com o objetivo de analisar e compreender todo o contexto para assim se destacar. Seguindo esta linha de pensamento, este mesmo autor apresenta o modelo dos 4 P's criado no ano de 1960 pela *American Marketing Association*. Seriam os 4 P's: *Product*, *Pricing*, *Place* and *Distribution Strategy* e *Promotional and Advertising Strategy*, fazendo referência ao produto que uma empresa teria para oferecer, ao valor desse produto, ao local de venda ou distribuição e às estratégias e planos de comunicação e divulgação. Vemos então um conceito de marketing muito focado numa vertente comercial.

No ano de 2017, a *American Marketing Association* apresentou um conceito um pouco mais abrangente, dizendo que o marketing “é a atividade ou o conjunto de instituições e processos direcionados para criar, comunicar, entregar e trocar ofertas que tenham valor para os clientes, parceiros e para a sociedade em geral”. Começa-se então a chegar ao conceito de *marketing* social que é explicado por Huppés e Machado (2020), quando afirmam que o *marketing* social “vai para além da preocupação em divulgar produtos ou serviços atrelados a uma empresa ou marca, pois procura transmitir mensagens de conscientização, causar transformações sociais, de comportamentos ou compartilhar ideias que melhorem a convivência da sociedade” (p. 60). As autoras acrescentam ainda que esta vertente do *marketing* tem como objetivo “estabelecer o bem-estar social e incentivar uma importante mudança positiva e ética no comportamento da sociedade” (p. 61). Assim, entende-se que o *marketing* social está focado em criar mudanças nos pensamentos e formas de agir das pessoas, criando novas ideias e emoções, a fim de estabelecer benefícios mútuos.

A comunicação e o *marketing* são ferramentas fundamentais para o sucesso de qualquer negócio ou atividade e progressivamente, segundo Santos (2018), as

² Tradução realizada pelas autoras.

organizações sem fins lucrativos começaram a perceber a necessidade da utilização de estratégias de *marketing* e comunicação para conseguirem transmitir os seus valores, mensagem e comportamentos. O autor acrescenta ainda que as redes sociais e outras ferramentas digitais como o *email marketing* ou os blogues também são, atualmente, essenciais para qualquer organização sem fins lucrativos que queira relacionar-se e envolver-se diariamente com os seus diversos públicos, de uma forma mais direta, imediata e segmentada. Estas ferramentas permitem criar comunidades, criar envolvimento através de conteúdos com valor (vídeos, fotografias ou infografias) e contar histórias relacionadas com a organização e o seu trabalho.

Conforme Santos (2017) indica, atualmente a multiplicidade de interlocutores e as próprias especificidades do meio digital têm trazido novos desafios e oportunidades nos diversos tipos de organizações e muitas delas têm tido bastantes dificuldades na adaptação ao mundo digital.

A essência da missão, visão e valores da ATILGP

Compreender o *branding* e o *marketing* realizado pela ATILGP implica retroceder no tempo, até ao ano de 2007, e clarificar como tudo começou. É certo que, após a leitura dos capítulos anteriores, já muito se conhece sobre esta associação e a sua génese, no entanto, esta breve introdução permitirá contextualizar o ambiente social e o que inspirou a fundação, missão e visão da ATILGP.

A ATILGP foi constituída legalmente por quatro tradutoras e intérpretes de LGP - Cátia Barros, Cristina Fernandes, Joana Moreira e Susana Barbosa - que sentiram que a presença deste profissional necessitava de uma maior visibilidade e valorização na sociedade.

A ATILGP tem vindo a crescer e a estender a sua missão para uma nova área: a prestação de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação, possibilitando a plena inclusão das pessoas surdas e surdocegas em todos os contextos sociais e educativos distinguindo-se por ser a única associação sem fins lucrativos com esta valência.

Atualmente, a associação desempenha um papel essencial a nível nacional no que se refere a questões sociais, políticas, culturais, linguísticas e educativas. A visão que pauta a ATILGP desde o seu surgimento mantém-se e os corpos sociais em conjunto com os associados continuam a aspirar por melhores condições de trabalho, uma legislação atualizada e uma sociedade verdadeiramente inclusiva, em que o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual não é apenas visto como um “acessório”, mas sim como fundamental no sucesso para a comunicação.

Rebranding

O *branding* tradicional é frequentemente associado à identidade visual da marca. A estética e o *design* têm impacto nas percepções que os consumidores terão sobre a organização (Rowles, 2019). Porém, o autor, à semelhança do que foi mencionado anteriormente, vai além da visão tradicional, referindo que o *branding* “desenvolveu-se ao longo dos anos, passando a abranger um conjunto muito mais amplo de fatores (...) pensamentos, sentimentos, percepções, imagens, experiências, crenças, atitudes, e outras características que se associam à marca” (p. 33).

Atendendo aos *stakeholders* - associados, parceiros e clientes -, a identidade visual da ATILGP foi crescendo, dando corpo à visão original do que esta organização representa, sendo cada vez mais reconhecida e conceituada no mercado pela sua imagem e pelo trabalho desenvolvido. Esta identidade foi sendo construída ao longo dos anos e ganhou coesão, após a eleição dos novos corpos sociais, em 2016. A Direção optou por fazer um *rebranding* assente na missão e visão iniciais, no entanto, considerou um novo posicionamento estratégico com a intenção de elevar a credibilidade da associação perante os seus *stakeholders*. Neste sentido, a identidade visual da ATILGP foi alvo de reformulações, que pretenderam inspirar confiança e profissionalismo.

No planeamento e elaboração dos elementos que constituem uma marca importa considerar cinco critérios elencados por Keller (2009):

1. Ser memorável - Uma marca deve ser atraente para os consumidores e ser facilmente reconhecida por eles.
2. Ter significado - Utilizar elementos que visualmente incorporem os serviços prestados pela marca e os benefícios que podem ser almejados pelos consumidores.
3. Simpatia - Ser visualmente e verbalmente cativante, o que pode condicionar a escolha entre uma e outra organização.
4. Transferibilidade - Ser capaz de se adequar a novos mercados além das fronteiras geográficas, sendo o nome possível de ser traduzido para outra língua, mantendo o mesmo significado linguístico e cultural.
5. Adaptabilidade - Ser capaz de se adaptar ao longo do tempo e de se modernizar, atendendo aos valores e opiniões dos consumidores (pp. 113 e 114).³

Estes critérios serviram como pilares para o que se pretendeu alcançar com o *rebranding* da ATILGP.

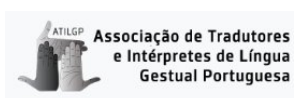
³ Tradução realizada pelas autoras.

Figura 1 - Nome da ATILGP**Nome**

Considerou-se em 2007 que ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa - transmitia o propósito, a essência do trabalho realizado e assemelhava-se ao nome do curso de licenciatura ministrado pela Escola Superior de Educação do Politécnico do Porto (ESE do P.PORTO).

Para além dos critérios supracitados, Keller (2009) destaca ainda que o nome da marca deve estar protegido legalmente. Neste sentido, no *rebranding* concretizado em 2016, manteve-se o nome – ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa - por ser uma sigla representativa da classe profissional, assente na missão, visão e identidade e, por remeter, aos olhos dos clientes, para os serviços prestados pela mesma, uma vez que a associação já se encontrava no mercado e a organização já tinha sido devidamente registada como entidade coletiva.

Assim, a associação manteve o nome, assegurando a continuidade, consistência, familiaridade e conexões que foi conquistando, desde 2007, junto dos seus associados e clientes.

Figura 2 - Logótipo da ATILGP**Logótipo**

Este processo de *rebranding* teve início com pequenas alterações a nível do logótipo – tipografia e símbolo, que motivaram a padronização de documentos oficiais da ATILGP, refletindo uma imagem mais coerente e mais formal. Estas alterações foram aplicadas aos novos cartões de sócio, ao *website*, aos certificados e aos documentos internos e externos divulgados pela associação.

Foram realizados vários esboços, tendo em mente a importância de o logótipo ser um elemento intrínseco à classe profissional do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual e incluir a nomenclatura, simplificada e por extenso, da ATILGP. Pretendeu-se captar a essência da classe profissional e, nesse sentido, o símbolo representado no logótipo refere-se ao gesto de intérprete em LGP, o qual foi desenhado por forma a mostrar o movimento realizado na execução do mesmo; a tipografia privilegia uma fonte sem serifas – Arial –, neutra e minimalista.

O processo criativo visou a funcionalidade, simplicidade e o equilíbrio da composição. Foram testadas versões, considerando o tamanho, a cor de fundo, a cor dos elementos gráficos, o alinhamento da sua composição e a sua aplicação em suportes físicos e digitais. O logótipo da ATILGP encontra-se patenteado e é maioritariamente utilizado na íntegra, no entanto, em alguns suportes pode ser aplicado sem a nomenclatura por extenso. O aperfeiçoamento do logótipo foi realizado por uma *designer* profissional que procurou reforçar uma imagem que transmitisse formalidade, confiança e neutralidade. A neutralidade é um valor que se procurou manter em todos os elementos do *branding* por estar associado ao trabalho do tradutor, intérprete e guia-intérprete.

Figura 3 - Esquema de cores da ATILGP



Esquema de cores

A psicologia das cores é um campo de estudo que explora as associações e percepções emocionais relacionadas com as várias cores existentes de acordo com os conceitos culturais associados às mesmas. Patel (2019), especialista em *marketing* digital, refere no seu blogue que “as cores são capazes de despertar emoções, sentimentos e sensações específicas (...) algo que pode (e deve) ser aproveitado”. O autor afirma ainda que “As cores certas são capazes de ajudar a firmar a identidade de marca e a conquistar o público”.

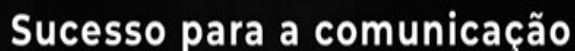
Para Patel (2019), o branco desperta calma, confiabilidade, limpeza e minimalismo; o preto inspira dinamismo, simplicidade, modernidade e força e o cinzento - sendo a mistura do branco e do preto - possui os atributos referentes a essas duas cores, transmitindo igualmente equilíbrio, seriedade e harmonia.

A importância da neutralidade e a generalizada preferência da comunidade surda por roupas escuras, fundamentou a escolha das cores a utilizar no logótipo e, conseqüentemente, nas peças de roupa projetadas pela Direção da ATILGP para a realização de serviços e para a representação e divulgação da associação. As cores que fazem parte da cultura da ATILGP fazem parte do espectro das cores acromáticas - preto, o branco e cinzento, sendo que no logótipo estas cores conjugam-se em *degradê*.

A ATILGP optou por utilizar maioritariamente as três cores supracitadas, evitando assim uma comunicação confusa. Patel afirma que o cinzento, o preto e o

branco, sendo cores neutras, são acessíveis e equilibradas, facilitando a leitura e a visualização.

Figura 4 - Slogan da ATILGP

The image shows the slogan 'Sucesso para a comunicação' in white text on a black rectangular background.

Slogan

O *slogan* é uma frase curta e memorável que desempenha um papel crucial na comunicação da proposta de valor e identidade do serviço. Este “auxiliar de comunicação” permite transmitir a mensagem-chave da associação de uma forma rápida e fácil de assimilar, tornando-a distinta num mundo cheio de informações e distrações.

A ATILGP adicionou um *slogan* que se coaduna com a missão, visão e valores que a ATILGP pretende transmitir aos seus diversos *stakeholders*. É uma mensagem otimista e confiante com foco na importância da comunicação, que é a base do exercício profissional dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, bem como um dos pilares fundamentais para a acessibilidade e inclusão da comunidade surda e surdocega. O *slogan* “Sucesso para a Comunicação” enfatiza os benefícios que os serviços prestados oferecem, e por isso pretende despertar emoções positivas na mente dos clientes.

Keller (2009) salienta que os *slogans* “são poderosas estratégias de *branding* porque, tal como o nome indica, eles são extremamente eficientes e constroem o valor da marca. Estes podem funcionar como anzóis úteis para ajudar os consumidores a entenderem o significado de uma marca – o que ela é e o que a torna especial (p. 128)”⁴.

Posicionamento estratégico

Aquando do surgimento da ATILGP, a concorrência era praticamente inexistente, sendo que os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes realizavam serviços requeridos direta e pessoalmente, e ainda havia no mercado prestações de serviços através de um pequeno número de organizações.

O principal fator diferenciador apresentado pela ATILGP incidiu, numa fase inicial, unicamente na luta pelos interesses profissionais e na visibilidade social da profissão. Ao longo dos anos foi criando uma identidade forte e de reconhecimento no mercado por forma a aumentar a sua credibilidade perante entidades que procuram a

⁴ Tradução realizada pelas autoras.

sua opinião relativamente aos profissionais tradutores, intérpretes e guia-intérpretes, bem como entidades que recorrem à prestação de serviços.

Atualmente, o mercado da ATILGP é extremamente abrangente, uma vez que engloba instituições particulares ou privadas e qualquer pessoa surda, surdocega ou ouvinte que, a título pessoal, necessite de tradução, interpretação e guia-interpretação de e para língua gestual.

O posicionamento estratégico da associação foi uma das principais preocupações neste *rebranding* por se considerar que as metas estabelecidas dependeriam de uma abordagem diferenciada. A ATILGP criou, assim, uma impressão digital assente numa atitude e cultura organizacional consistente, coerente e sustentada pela missão, visão e valores. Apesar de terem vindo a surgir novas empresas e associações no mercado, a ATILGP é atualmente reconhecida e valorizada, nomeadamente por instituições de ensino superior, pelos associados e pelas entidades políticas com quem estabelece contacto no âmbito da regulamentação da profissão. A tabela infra demonstra o crescimento da associação quer no número de serviços requeridos, quer no número de associados referentes ao ano de 2023 e retrocedendo até ao *rebranding* em 2016.

Quadro 1 - Evolução do n.º de associados e do n.º de serviços

Evolução do n.º de associados e n.º de serviços ⁵		
Ano	N.º de associados	N.º de serviços
2023	110	122
2016	51	24

O *rebranding* foi pensado por forma a criar uma abordagem inovadora e profissional nas três principais áreas de atuação da ATILGP: defesa dos interesses dos associados, formação para os associados e prestação de serviços. Neste sentido, os corpos sociais, e em destaque a Direção, procuraram fomentar oportunidades de *networking*, desenvolvimento profissional e formação, momentos de partilha e convívio, acesso a recursos exclusivos e cocriação de documentos relevantes para a defesa da classe.

Sendo o posicionamento estratégico imprescindível para garantir o crescimento, o sucesso e a relevância contínua, a ATILGP estabeleceu parcerias com outras

⁵ Excluem-se desta contagem os serviços de continuidade semanal/mensal.

organizações que partilham os mesmos objetivos e interesses, nomeadamente a ESE do P.PORTO. A parceria com esta instituição pretendeu fortalecer as relações interinstitucionais, partilhar recursos e competências e promover uma colaboração que possibilite alcançar resultados mais significativos e sustentáveis. Ainda neste sentido, a ATILGP participa e patrocina congressos promovidos pela ESE do P.PORTO relevantes para a classe profissional, aumentando a visibilidade da associação, expandindo contactos e garantindo uma proximidade com os associados.

No que concerne aos associados e aos clientes, a ATILGP investiu no *employer branding* - marca empregadora - proporcionando oportunidades de trabalho enriquecedoras e assentes na identidade da organização. De acordo com Mascarenhas e Mansi (2020), tendo em conta a natureza das relações humanas “não dá para se esperar que as relações de trabalho sejam limitadas somente aos termos estabelecidos em contratos formais” (p. 57). Neste sentido, com o intuito de prestar serviços de qualidade e de garantir a satisfação dos associados e dos clientes, a ATILGP promove uma relação de proximidade com ambos, que se reflete no acompanhamento pontual antes e após a realização de traduções, interpretações e guia-interpretações.

Um dos valores essenciais da associação é a transparência e, por essa razão, a comunicação com os associados privilegia o conhecimento e a compreensão dos objetivos da ATILGP, a lista de referência de honorários praticada, os procedimentos necessários para a concretização dos serviços e a realização de ações que potenciem o trabalho em equipa.

O *employer branding* é um processo contínuo e a ATILGP procura estar sempre atenta às expectativas e necessidades dos seus associados e clientes, ajustando estratégias por forma a garantir o sucesso a longo prazo, criando uma imagem positiva da organização no mercado e motivando os prestadores de serviços no seu desempenho profissional.

Marketing digital - website

Uma das preocupações da Direção na construção de uma marca mais coerente e profissional foi a criação de um *website* que impulsionasse a inclusão de pessoas surdas e surdocegas e que respondesse às necessidades dos associados e dos clientes. Sendo que o *marketing* da ATILGP assenta em princípios do *marketing* social, Henriques (2016) afirma que o seu objetivo consiste em “influenciar e promover a mudança de atitudes e comportamentos, estimulando a consciência social”. Rodrigues (2020) refere que “no website o consumidor gosta de sentir empatia com a marca, com o produto ou serviço e criar uma ligação de proximidade com esta” (p. 20).

Por ser uma ferramenta digital acessível, o *website* desempenha um papel fulcral na comunicação e na conexão, neste sentido, o *design*, o conteúdo, a funcionalidade e a viagem de utilizador foram os aspetos mais considerados na concretização de uma plataforma intuitiva e atrativa para a ATILGP. O *design* privilegia a simplicidade e o minimalismo, sendo o *layout* acessível à navegação pelos utilizadores. Toda a conceção respeita as cores previamente escolhidas já referidas anteriormente e as imagens e vídeos apresentam boa qualidade para criar um visual cativante.

No que se refere à autoria do conteúdo do *website*, este foi desenvolvido pelos membros da Direção face às motivações dos associados e clientes com uma hierarquia visual clara que facilita a compreensão do mesmo. Sendo uma associação que promove a inclusão, desde o *rebranding* que o *website* passou a ser traduzido para LGP, tendo em atenção as proporções, o fundo e o vestuário do tradutor, intérprete e guia-intérprete – pólo da ATILGP – para uma boa visibilidade dos gestos por parte da comunidade surda. Nestes últimos dois anos, a ATILGP procurou tornar o *website* ainda mais acessível através do multilinguismo, considerando um público-alvo mais abrangente. Neste sentido, acrescentou uma opção que permite ao utilizador ler o *website* em inglês escrito, bem como vê-lo em gestos internacionais.

Atendendo à missão da associação, as funcionalidades do *website* também foram evoluindo, permitindo aos associados terem acesso aos documentos orientadores da associação e a um processo de inscrição prático e simplificado. Para os clientes, as funcionalidades previstas consistiram na opção de solicitar um orçamento através do envio de formulário padronizado pela Direção.

A viagem do utilizador no *website* é bastante intuitiva, tendo em conta que os menus e botões estão claramente identificados, o que possibilita uma experiência de navegação simples. Ainda neste âmbito, a Direção procurou otimizar o *website*, tornando-o responsivo e adaptável ao tamanho das telas dos dispositivos utilizados para o seu acesso. De salientar que Faustino (2019) referiu que à data cerca de 60% dos utilizadores dão preferência ao uso de dispositivos móveis - *smartphones* e *tablets* - do que aos computadores, o que torna vital a questão de se projetar um *website* funcional para estes equipamentos.

Outro aspeto a destacar é que, de acordo com as Diretrizes de Acessibilidade de Conteúdo da *Web* - conjunto de recomendações desenvolvidas pelo *World Wide Web Consortium* (W3C) para tornar o conteúdo do *website* mais acessível -, o *website* da ATILGP encontra-se no nível de conformidade intermédio definido como AA.

A página inicial do *website* da ATILGP reflete os valores adotados no *rebranding*. A disposição do logótipo, do nome, do *slogan* e da barra de separadores demonstram minimalismo, simplicidade e profissionalismo. No plano de fundo, surge um vídeo

promocional da classe, cuja letra é da autoria da atual vogal da Direção, a voz é da atual vice-presidente da Mesa da Assembleia Geral e a tradução e interpretação em LGP é realizada pelos membros dos corpos sociais e associados da ATILGP. Este vídeo vai ao encontro da missão, da visão e dos valores da associação. Foi pensado como forma de dar visibilidade e promover o trabalho desempenhado pelos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, bem como estreitar laços entre os associados, criando um momento de cooperação, convívio e aprendizagem.

No primeiro separador – Sobre – apresenta-se uma breve descrição da fundação da associação, da sua missão, visão e valores por serem informações relevantes para o público-alvo e para clientes surdos e ouvintes que tenham interesse em conhecer o trabalho desenvolvido pela ATILGP. Para que os associados possam aceder facilmente e compreender o funcionamento da associação estão disponíveis neste separador os documentos orientadores da atividade da ATILGP: o regulamento interno, o regulamento dos serviços, os estatutos e, mais recentemente, um guião de boas práticas. Neste separador, como em todos os outros, encontra-se no lado direito a tradução e interpretação em LGP do texto que surge no lado esquerdo.

No final da página, optou-se por colocar de forma rotativa quatro palavras que definem a ATILGP: Rigor, Dedicção, Transparência e Profissionalismo. E, ainda, a apresentação dos órgãos sociais – fotografia, nome e função.

O separador referente aos serviços começa por mencionar a necessidade de habilitação académica dos associados para a prestação dos mesmos e os contextos de atuação dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual. Para clarificar os contextos privados e institucionais, encontra-se uma lista dos vários serviços realizados, nomeadamente na área da educação, eventos, saúde, entre outros. Ainda consta neste separador um formulário para submeter um pedido de orçamento para clientes surdos e ouvintes.

No separador – Destaques – estão ordenadas cronologicamente as *newsletters* publicadas pela ATILGP. A primeira edição foi elaborada em julho de 2020 e reúne conteúdos bimestrais. A *newsletter* foi pensada para ser um meio de divulgação da ATILGP direcionado aos associados e clientes, uma vez que contém notícias que referem os clientes e serviços realizados pelos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes associados, bem como as atividades dinamizadas pela ATILGP – formações, eventos, ações de sensibilização, participações, parcerias.

Segundo Rowles (2019) “O marketing de conteúdo reforça nossa proposta de valor por meio da entrega digital de conteúdo ou serviços.” (p. 71). Keller (2009) acrescenta ainda que é um tipo de marketing que envolve a criação e a partilha de material online que não promova explicitamente uma marca, mas que se destina a

estimular o interesse pelos seus produtos ou serviços. O marketing de conteúdo pode ser benéfico para as empresas para atraírem determinados grupos de pessoas e alcançarem os seus objetivos específicos. (p. 251)⁶

As *newsletters* desempenham um papel fundamental na comunicação e no *engagement* de associações com os seus públicos-alvo e, nesse sentido, a da ATILGP surgiu da vontade em disseminar conteúdos alinhados com o trabalho desenvolvido ao longo dos meses pela associação e pelos associados e criar um suporte de divulgação dos *stakeholders*. De acordo com Maciel (2013), esta ferramenta “atualiza, reporta, faculta lembretes para diversos tópicos, guia e instrui os seus leitores” (p. 8). Assim, a ATILGP procurou estruturar os conteúdos da *newsletter* em três categorias: notícias sobre os eventos, formações e participações da associação; serviços prestados e crónicas escritas pelos associados com o intuito de criar momentos de partilha de experiências e emoções relativamente à profissão.

O *layout* e *design* da *newsletter* apresentam simplicidade e clareza, e é complementada com registos fotográficos das atividades/serviços e tradução e interpretação para LGP, para que seja plenamente acessível à comunidade surda. Um elemento inovador deste meio de comunicação prende-se com o uso de cores diferentes, que variam anualmente, proporcionando uma imagem com mais vivacidade.

Ainda no que concerne à *newsletter*, a Direção pretendeu que cada edição fosse traduzida e interpretada por diferentes associados, que até ao momento foram 17, sendo o pagamento deste serviço assegurado pela ATILGP.

Ainda no separador referente aos destaques, é possível ver o portefólio da ATILGP constituído por eventos, eleições, *webinars*, entrevistas com a comunicação social, *team buildings* (e o trava-línguas resultante do último) e vídeos de curta duração de atividades realizadas. No *website* da ATILGP, são vários os vídeos que se encontram à disposição dos utilizadores, como os referidos anteriormente: vídeo promocional, vídeos de tradução e interpretação dos conteúdos e os que se encontram no separador dos Destaques. Faustino (2019) enfatiza a importância do vídeo, uma vez que este “humaniza o seu conteúdo e coloca-o numa posição de maior destaque, o que aumenta a sua notoriedade e gera uma maior confiança junto do seu público” (p. 50). Acrescenta ainda que vários estudos comprovam que a publicação de vídeos aumenta em mais de 80% a vontade do cliente adquirir um produto ou serviço.

Direcionado aos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes, o separador seguinte contém as informações necessárias ao processo de inscrição como associados da

⁶ Tradução realizada pelas autoras.

ATILGP: documentos, pagamento e ficha de inscrição digital submetida nesta mesma página.

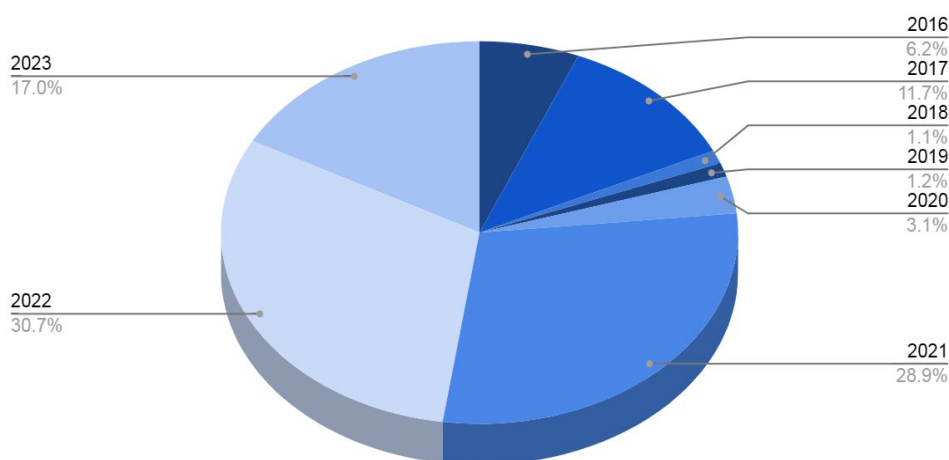
No último separador constam as várias formas de contacto com a associação: morada, correio eletrónico, número de telemóvel/*WhatsApp*, NIPC (número de identificação de pessoa coletiva), *Facebook*, bem como um mapa com a localização e os respetivos transportes públicos que permitem chegar à sede na Rua Mouzinho da Silveira, no Porto.

Após uma pesquisa sobre as vantagens e desvantagens da utilização dos *websites* hoje em dia, considerou-se que uma das grandes vantagens do uso desta plataforma digital é a facilidade de acesso por parte dos associados e clientes a informações sobre a associação. No caso dos clientes, veremos mais à frente que esta ferramenta possibilitou a angariação de novos contactos, principalmente alguns geograficamente distantes.

No entanto, existem desvantagens que se prendem com a quantidade de informação recebida pela associação, nomeadamente pedidos de orçamento. Sendo uma associação que não integra funcionários e em que os corpos sociais trabalham em regime de voluntariado, o número de horas despendidas pelos membros da Direção para a gestão dos recursos e serviços aumentou significativamente. Apesar da dedicação existente em prol da associação, a criação do *website* implicou ainda um elevado investimento na sua construção e que se mantém com a sua constante atualização.

Gráfico 1 - Alcance no *website* da ATILGP

N.º de visitas ao site da ATILGP



A análise dos dados estatísticos do *website* revelou que as páginas mais consultadas pelos utilizadores são a página que descreve a ATILGP, a dos serviços e a dos associados para o preenchimento do formulário referente à inscrição na associação. Verificou-se que não existe um padrão entre o mês do ano e o n.º de visualizações do *website*, no entanto, relativamente aos dias da semana, esta plataforma tem mais afluência às quartas-feiras e às quintas-feiras. Nas horas a que os visitantes acedem ao *website* encontram-se poucas variações, sendo que a hora preferencial é a meio da tarde, 17 horas, seguida de horários após as 20 horas e apresentando algumas visitas por volta das 10 horas e das 13 horas. De salientar também que a média da duração das visitas ao *website*, entre 2016 e 2023, é de 147 segundos.

A ATILGP procurou aperfeiçoar o *website* recorrendo a estratégias de *Search Engine Optimization* (SEO) - otimização para motores de pesquisa. Faustino (2019) caracteriza o SEO como um conjunto de técnicas e estratégias aplicadas aos *websites* cuja finalidade assenta num melhor posicionamento da página nos resultados das pesquisas, gerando maior tráfego orgânico. Neste sentido, o autor destaca a importância de se compreender como as pessoas realizam as suas pesquisas e que conteúdos as cativa. São várias as estratégias de SEO que podem ser implementadas e, neste sentido, Claudino (2020) refere que “a posição em que determinado site aparece nos resultados do motor de busca também é visto como uma ajuda ao marketing, para assim, poder ter mais visitas a determinado *website* e potenciais novos clientes para a empresa” (p. 22). A autora acrescenta ainda que, a *Google* sugere a utilização de palavras-chave diversas associadas aos serviços prestados e um URL simplificado. Ainda no âmbito das estratégias de SEO, Rowles (2019) enfatiza os títulos das páginas como sendo os elementos mais importantes, uma vez que estes surgem frequentemente como principal resultado da pesquisa.

A criação da página da ATILGP fez uso de algumas das estratégias acima mencionadas, por exemplo utiliza as seguintes *keywords*, "intérpretes, associação, atilgp, acessibilidade, comunicação, profissão, língua gestual, interpretação, serviços, gestual, tradução", que otimizam e facilitam a pesquisa da ATILGP, nos motores de busca.

Após várias reformulações ao *website*, a qualidade da viagem do utilizador continua a ser uma preocupação inerente à visibilidade, alcance e inclusão pretendidas pela ATILGP, o que significa que continua em constante desenvolvimento e evolução.

Produtos promocionais da ATILGP

Uma associação pode oferecer uma variedade de produtos promocionais, dependendo da sua natureza e finalidade. No Brasil, esta prática é denominada de *gifting* e a autora Chaim (2021) afirma que os reflexos favoráveis esperados incidem no consumo dos produtos e serviços, no aumento dos níveis de satisfação e apreciação dos *stakeholders*, na captação e manutenção de parcerias e no impacto positivo no clima organizacional.

Com o intuito de promover a associação, a ATILGP investiu nos seguintes produtos promocionais:

1. Mascote infantil - um amigável coelho de peluche - a gestualizar intérprete, em LGP, oferecida no 10.º aniversário da ATILGP. Esta mascote coadunava-se com a identidade e os valores motrizes da associação - inclusão e comunicação - e continuaram a ser oferecidas aos filhos dos associados que, entretanto, nasceram. Após se esgotar este produto, foi criado posteriormente uma naninha para bebés com o mesmo objetivo e tendo como fundo o logótipo da associação.
2. Pólos e casacos com o logótipo da ATILGP utilizados para representar a associação em serviços e eventos.
3. Agendas e lápis personalizados distribuídos pelos associados em eventos e formações.
4. Guarda-chuvas, pijamas e *tote bags* projetados para promover a ATILGP e aumentar a sua visibilidade; estes produtos foram oferecidos aos associados em eventos específicos.
5. Livro da ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, que estará disponível *online*.

Email marketing

O *email marketing* é uma estratégia de *marketing* digital que consiste no envio de mensagens por *email* para uma lista de contactos, com o objetivo de promover produtos, serviços, eventos, divulgar informações relevantes ou nutrir relacionamentos com os *stakeholders*. O *email marketing* é uma forma eficaz de alcançar um público-alvo específico e manter um contacto direto com os interessados na associação.

O *email marketing* da ATILGP é maioritariamente direcionado para os associados e a estratégia definida consiste no envio de *emails* com informações sobre eventos relevantes com a classe profissional (*webinars*, ações de formação, *team*

buildings, cursos de ensino superior e o encaminhamento de ofertas de trabalho), venda de produtos promocionais e outros assuntos relacionados com a associação.

Sendo este o principal meio de comunicação versátil entre a ATILGP e os associados, a lista de contactos contempla-os a todos. Os *emails* enviados são redigidos com uma linguagem formal e sucinta, com encaminhamento para o *website* no final do corpo do *email*.

A ATILGP fez uso do *email marketing* para dar a conhecer-se a diversas entidades, no entanto, é uma estratégia em que se pretende investir mais, brevemente, por forma a estabelecer conexões com os seus clientes.

Vantagens e desvantagens das redes sociais

Todos os dias, constatamos a permanente presença e influência da *internet* nas dinâmicas da vida pessoal e profissional. Assim, podemos referir que qualquer entidade seja ela organização, empresa ou associação deve perspetivar chegar ao público de forma muito mais ambiciosa do que o simples contacto físico. O afamado método do "boca a boca", "cara a cara" deve agora fazer-se acompanhar e complementar com o "click ao link", meio rápido, formal e objetivo para aceder a toda a informação que poderá constituir interesse.

Enquanto associação (e tendo em conta a não existência de um público-alvo, mas sim o pretender chegar a todos sem qualquer distinção) é importante perceber quais as vantagens e as desvantagens das redes sociais, dos *websites* e de outras plataformas digitais na sua globalidade e compreender de que forma a ATILGP as utiliza, isto porque, como referido acima, também a ATILGP não se limita apenas ao contacto físico para chegar ao seu público.

Ao efetuarmos uma pesquisa geral sobre o tema das vantagens e desvantagens da utilização de *website* e de redes sociais (Almeida et al., 2014), enquanto meios de apresentação de trabalho, identificamos de forma resumida, que a *internet* veio facilitar em várias situações o caso da associação, como são o exemplo:

- Oferecer um maior acesso a clientes.
- Concentração de conteúdo útil e necessário numa plataforma digital de fácil acesso.
- Ser possível a qualquer hora, aparecer como solução para a pessoa/entidade que procura.

Contudo, também veio proporcionar desvantagens que outrora, de forma presencial, não tínhamos presentes no nosso quotidiano, como é o caso de:

- Estar constantemente online.

- Ter em atenção que uma estratégia mal definida na utilização das redes sociais, pode colocar a associação em desvantagem e prejudicar a reputação da marca.

Redes sociais da ATILGP

De momento, a única rede social que a associação utiliza é o *Facebook*. A razão da sua criação foi idêntica à da criação do *website*, isto porque é uma rede social que cumpre o objetivo de atingir o propósito do “sucesso para a comunicação”, na medida em que permite chegar a mais pessoas e entidades enquanto meio de comunicação para todos.

Assim sendo e à semelhança da análise feita do *website*, é importante identificarmos quais as vantagens e desvantagens da utilização desta rede social.

No caso do *Facebook* é um canal de comunicação, com inúmeros utilizadores que procuram socializar, estar informados, aprender e partilhar conteúdos. É uma rede social que permite partilhar e ver vídeos, fotografias, textos e áudios, além de permitir a formação de grupos de interesse e páginas com finalidades comerciais e de entretenimento (Scherer & Farias, 2018).

Segundo Almeida et al. (2014), a maior vantagem da sua utilização é o facto de conseguir atingir um alargado número de pessoas, isto porque o *Facebook* é a rede social com mais utilizadores no mundo, abrangendo todas as idades no que toca a público, permitindo um maior alcance de pessoas. Em termos de análise de dados, alcance e resultados, o *Facebook* tem ferramentas métricas, detalhadas e avançadas que permitem identificar os resultados obtidos de forma automática e que permite inclusive realizar comparações com a concorrência.

A desvantagem desta rede social, e ainda citando os autores do parágrafo acima, assenta na necessidade constante de investimento, uma vez que o alcance orgânico (não pago) é cada vez menor. Assim, a menos que a associação pague para fazer surgir conteúdo relevante, aparecerá poucas vezes no *feed* das pessoas que a seguem.

Horários e comunicação a usar

As redes sociais e os *websites* estão em constante atualização para que o público aderente fique a par de todas as novidades. É por isso fundamental saber, enquanto associação, quais os melhores horários para participação e interação do público e qual a melhor forma para comunicar com o mesmo, também é importante, e ainda dentro deste ponto, saber se a linguagem recomendada a usar no *website* é a mesma a usar no *Facebook*.

Segundo os dados da empresa *We Are Social* em 2019, são mais de 2,38 bilhões de utilizadores ativos registados na plataforma *Facebook*, sendo que o horário de pico

está entre as 9 horas e as 15 horas durante os dias da semana. A partir das 9h (horário no qual as pessoas costumam chegar ao trabalho) a participação nesta rede social começa a aumentar, chegando ao seu auge às 15 horas. As publicações realizadas pelas 13 horas geram mais partilhas, ao passo que as publicações realizadas às 15 horas produzem mais “gostos” e comentários. Existe também uma pesquisa feita pela mesma empresa que indica que os melhores horários para publicar no *Facebook* para empresas sem fins lucrativos são às 14 horas de quartas-feiras e sextas-feiras e que os domingos devem ser evitados, pois apresentam baixos índices de participação.

Quanto à forma como se comunica, o *Facebook* é considerado informal e por isso uma opção perfeita para criar publicações que aproximem as pessoas da marca. No caso do *website*, o mesmo comunica de forma unilateral, ou seja, é uma visita que o público faz ao mesmo sem interagir, por isso a comunicação do *website* depende de como a empresa quer ser conhecida, desde as imagens e vídeos escolhidos, ao que é dito no mesmo.

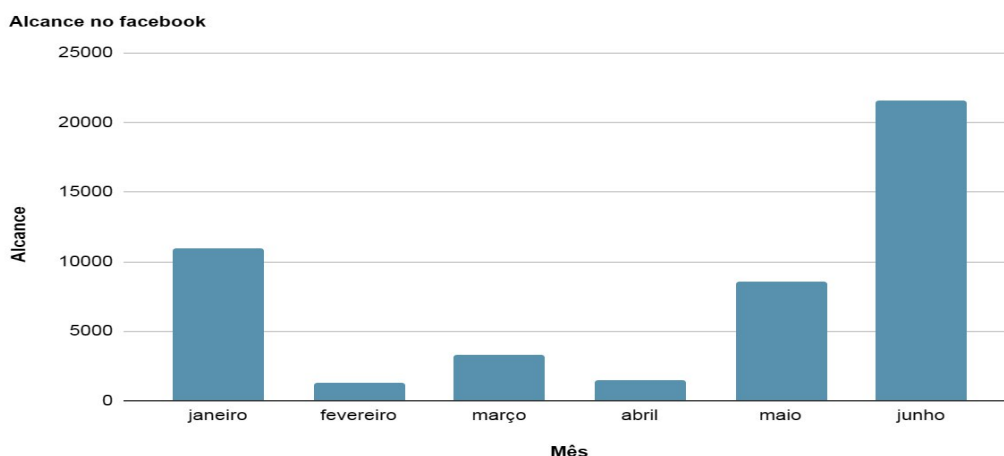
No caso da ATILGP, na sua comunicação, optou-se enquanto associação por uma linguagem e forma de estar formal, mas que não permita um afastamento por parte do público. Nos horários escolhidos, não existe seleção nem planificação, é publicado no momento em que está pronto a ser publicado/divulgado.

Alcance no *Facebook* da ATILGP

A ATILGP tem até ao momento, na rede social *Facebook*, 1000 seguidores.

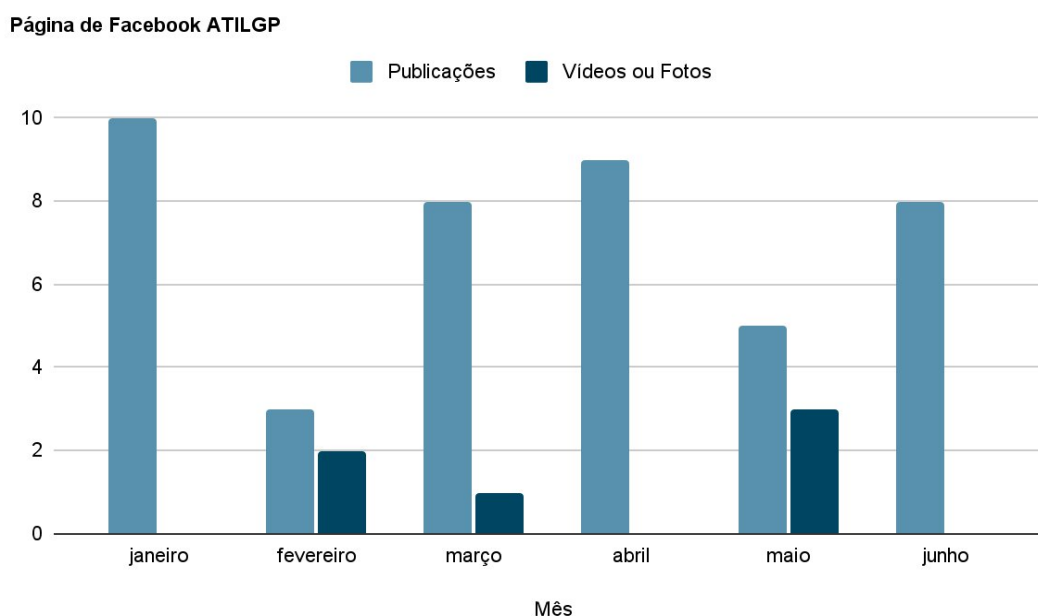
No primeiro semestre do ano de 2023, a página alcançou em média 7,8 mil visitas por mês, como é possível verificar pelo gráfico abaixo, através dos dados quantitativos obtidos pelas médias disponibilizadas pela própria rede social, o *Facebook* da associação.

Gráfico 2 - Alcance no *Facebook*



O gráfico abaixo identifica que, quando existe um baixo alcance na página do *Facebook* significa, por norma, que no mês anterior não foram realizadas publicações com vídeos ou fotos e que, nos meses seguintes à publicação de vídeos e fotografias, existe um aumento no alcance do *Facebook*, como se pode verificar ao comparar o gráfico 2 com o gráfico 3. Assim sendo, consideramos que é de extrema importância o carregamento de vídeos e fotografias por parte da associação para um maior alcance de público, ao invés de apostarmos mais nas publicações de notícias.

Gráfico 3 - Publicações do *Facebook* da ATILGP



A visão dos *stakeholders*

A ATILGP é uma organização abrangente nos seus meios de atuação, funcionando com uma abordagem *Business to Business (B2B)*⁷, *Business to Consumer (B2C)*⁸ e *Business to Government (B2G)*⁹, e igualmente com foco nos interesses dos seus associados e da classe profissional. Assim, pode dividir-se os seus *stakeholders* em primários e secundários; sendo que os primários incluem os atuais 110¹⁰ associados (este número engloba os fundadores e membros dos corpos sociais) e os secundários referem-se a todas as instituições com quem e para quem a associação trabalha. Clarkson (1995) define os *stakeholders* primários como sendo aqueles sem os quais a associação não sobreviveria ou teria propósito, existindo uma elevada relação de interdependência entre ambas as partes; os *stakeholders* secundários são o grupo de

⁷ Prestação de serviços a entidades privadas.

⁸ Prestação de serviços a pessoas singulares.

⁹ Prestação de serviços a universidades, câmaras municipais e outros ministérios.

¹⁰ Até dezembro de 2023.

peças ou entidades que influenciam e afetam a associação e vice-versa, no entanto, a organização não depende deles para a sua sobrevivência.

Para a ATILGP, os associados desempenham um papel fundamental no poder de decisão da associação. A ATILGP baseia-se em princípios democráticos, onde os associados têm a oportunidade de expressar as suas opiniões e votar em questões relevantes por forma a que as decisões sejam tomadas de maneira representativa. Neste sentido, a participação ativa e o poder de decisão dos associados são elementos cruciais para o funcionamento eficaz e a sustentabilidade da associação, garantindo que as ações da ATILGP estejam alinhadas com os interesses e necessidades dos *stakeholders* primários.

No que concerne aos *stakeholders* secundários, sendo uma associação que atua a nível B2B, B2C e B2G, este núcleo é composto por um vasto leque de instituições públicas e privadas, instituições governamentais, empresas e pessoas singulares. A ATILGP procura estabelecer uma postura semelhante com estas instituições, refletindo uma conduta dotada de profissionalismo, transparência e dedicação.

Com o intuito de aferir a satisfação dos seus principais *stakeholders* - associados e clientes - foi elaborado um inquérito por questionário a fim de compreender a perceção dos mesmos sobre os serviços prestados pela associação.

Metodologia

O presente estudo realizou-se através do método quantitativo de estatística descritiva. A amostra é não probabilística e de conveniência e o meio de recolha de dados foi através da aplicação de inquérito por questionário, de questões fechadas (escala *Likert*) e de questões de escolha de resposta (já definidas no questionário). Contudo, em ambos os questionários houve espaço para um campo de sugestões e observações por parte dos questionados.

A população deste estudo é composta por 42 intervenientes, divididos em 2 grupos, o grupo de tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual que realizam serviços para a ATILGP (29) e o grupo de clientes (13).

Para a seleção dos participantes - tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, o único critério era já ter sido efetuado pelos mesmos, um serviço ou mais, pela/com a ATILGP, em 2023.

O objetivo da aplicação de um questionário foi verificar a satisfação do serviço prestado pela ATILGP. Dadas as experiências distintas entre os dois grupos em estudo, construíram-se dois questionários a partir da plataforma *LimeSurvey*. Os questionários foram encaminhados pela Direção da ATILGP, via *email*, para os participantes, no terceiro trimestre do presente ano de 2023. O questionário aos profissionais de língua

gestual apresentou 4 questões fechadas. Para o grupo dos clientes, o questionário apresentou 8 questões fechadas.

Para a escolha da resposta em cada questão fechada com recurso à escala de *Likert*, existiam 5 possibilidades de resposta, essas possibilidades definiam-se de 1 a 5, em que 1 correspondia a Nada Satisfeito e 5 a Muito Satisfeito. As restantes questões permitiam a seleção de apenas uma resposta, sempre acompanhada da opção “Outra” em que o interveniente era convidado a fazer o livre preenchimento na caixa de texto de qualquer situação/partilha que não se fizesse representar em nenhuma das anteriores opções. No caso do grupo de clientes, a questão “Qual/Quais das seguintes palavras usaria para descrever a ATILGP”, permitia selecionar mais do que uma resposta além da opção “Outra”.

Nos questionários, o tema principal foi o da satisfação em relação ao serviço prestado pela ATILGP. No caso do grupo dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, as questões eram relativas à informação dada pela ATILGP sobre o serviço, ao valor e ao acompanhamento pela ATILGP. No grupo dos clientes, as questões abordavam a satisfação relativa ao atendimento, ao tempo de resposta, à informação, ao valor e ao profissionalismo. Tinha também a possibilidade de indicar como chegaram até à associação (*Facebook, website*) e ainda quais as palavras que melhor descreviam a associação. Em ambos os questionários, existia também uma questão de resposta fechada relativa ao contexto em que a tradução e interpretação ocorreu (escolar, televisivo, por exemplo).

Os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes podiam participar mais do que uma vez, pois podiam ter sido alvo de mais do que um serviço pela ATILGP.

Análise de dados e discussão

A análise dos dados foi realizada de forma simplificada através da obtenção das respostas dos inquiridos por questionário. Inicialmente foi questionado aos associados e clientes quais os contextos em que a prestação de serviços foi realizada. Com base nos serviços apresentados no *website* da ATILGP, a maioria dos serviços realizados pelos associados, correspondeu a eventos (29%), media/materiais (19,4%) e âmbito artístico (16,1%), sendo que alguns identificaram também contextos como religioso, outros serviços públicos, associativo, profissional, saúde e outros. Quanto aos clientes (foram selecionados maioritariamente os mesmos referidos pelos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes) eventos (35,7%), media/materiais (21,4%) e âmbito artístico (28,6%). O contexto religioso e as aulas e exames de código foram os restantes serviços mencionados pelas entidades contratantes. Na globalidade, podemos referir que, dos catorze serviços fornecidos pela ATILGP, dez estão representados neste estudo.

Para compreendermos a qualidade das estratégias de *marketing* implementadas, foi preponderante percebermos de que forma os clientes desta organização tiveram conhecimento dos serviços prestados. Neste sentido, pudemos verificar que o *website* (42,9%) é a ferramenta mais procurada para a solicitação dos serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação. Acreditamos, assim, que as estratégias referidas anteriormente têm sido adequadas e as informações patentes no *website* são bastante relevantes para a aquisição de serviços ou requisição de mais prestações.

Quisemos neste estudo aferir o nível de satisfação dos associados e dos clientes com a informação disponibilizada. Após verificação dos dados, concluímos que a maioria se encontra no nível de satisfação máxima (87% dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes e 79% dos clientes), o que demonstra que a Direção da ATILGP tem assegurado as condições ideais para a realização dos serviços, fornecendo informação prévia a ambas as partes por forma a garantir um serviço de qualidade.

A ATILGP, aquando da realização de serviços, assegura que clientes e tradutores, intérpretes e guia-intérpretes tenham conhecimento das condições e do âmbito em que este irá ocorrer. No que concerne ao cliente, a Direção efetua frequentemente contactos para os informar sobre o serviço, a atuação e condições de trabalho destes profissionais e esclarecer possíveis dúvidas que surjam. Em relação aos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes, a Direção contacta-os para os contextualizarem sobre o serviço e os procedimentos associados à sua contratação (por exemplo, assinar e enviar a folha de serviço devidamente preenchida e atempadamente), para fazer recomendações gerais e para esclarecer questões.

Assunção e Costa (2020) defendem que a gestão interna de instituições do terceiro setor devem executar de forma hábil e qualificada as ações necessárias para o cumprimento de sua missão que envolve o compartilhamento das informações, a responsabilização pela gestão e, principalmente, a promoção da inclusão e do pluralismo na relação com as comunidades (p. 284).

É, neste sentido, que a Direção da ATILGP incide as suas ações ao estabelecer um contacto mais próximo com os clientes e os profissionais contratados, uma vez que a missão da ATILGP assenta igualmente na acessibilidade e na inclusão plena, que só pode ser garantida com serviços de qualidade e transparência.

Ainda, neste âmbito, questionamos os clientes relativamente à sua satisfação com o atendimento prestado pela ATILGP, e observamos que, na sua maioria (85,7%), estes encontram-se bastante satisfeitos com a *performance* da organização. Para Sabatin, Moreti, Melo e Barbosa (2022), o preço nem sempre é o fator decisivo na escolha de um serviço e, por essa razão, as empresas e organizações devem se

importar com serviços prestados aos consumidores, dando devida importância a prestação de um atendimento de qualidade, sendo um ponto crucial não se ater apenas na qualidade dos seus produtos mas também na qualidade do serviço por ele prestado, além de claro, manter um bom preço que é o que primeiro atrai o cliente para aquela empresa (p. 7).

Os autores acrescentam ainda que estas dinâmicas entre empresa ou organização e clientes têm vindo a mudar devido à legislação que protege o consumidor, e que estas mudanças têm sido um grande desafio, uma vez que nem todas as empresas ou organizações se encontram preparadas para se adaptarem aos requisitos dos clientes.

Da parte dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes quisemos compreender se sentiam o mesmo nível de satisfação em relação ao acompanhamento da ATILGP. Como foi mencionado anteriormente, a Direção frequentemente contacta os profissionais contratados para providenciar informações relativamente ao serviço, esclarecendo eventuais dúvidas que possam surgir. Após a realização do mesmo, a organização solicita um *feedback* dos profissionais, preocupando-se com a sua experiência no terreno por forma a melhorar a eficácia dos serviços prestados. A Direção acredita que ouvir atentamente os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes fomenta a motivação destes profissionais, uma vez que se sentem respeitados e valorizados e, permite ainda aprimorar os processos e as práticas da organização. Os inquiridos acrescentaram no campo das sugestões/observações que “a ATILGP acompanha os intérpretes desde a atribuição do serviço, até ao momento de término do mesmo. E quando termina, fazem questão de perguntar como é que correu. Fornecem informações sobre o serviço, incluindo o programa, permitindo uma preparação prévia” e ainda que, “Tudo decorreu de forma normal e bem coordenada por toda a Direção da ATILGP”.

Rocha (2017) afirma que, quando os profissionais de uma organização são valorizados, respeitados e se sentem mais envolvidos, sentem que fazem parte da empresa, o que é fundamental para aumentar a motivação e, conseqüentemente, a produtividade dos mesmos. É, assim, primordial que os gestores valorizem os seus empregados e enfatizem que estes fazem parte do crescimento e do sucesso das organizações (p. 58).

De acordo com o autor, a humanização das práticas na gestão de recursos humanos consiste ainda no *feedback* contínuo em que a organização promove o aperfeiçoamento das performances dos profissionais, bem como na construção de relações cordiais para que estes se sintam integrados e, conseqüentemente, mais satisfeitos e envolvidos. Os resultados dos inquéritos mostram-nos que, no que concerne ao acompanhamento dos associados que prestam serviços, estes

profissionais demonstram estar bastante satisfeitos com o mesmo, uma vez que 94% selecionaram o nível 5 da escala de *Likert*.

Um outro indicador que consideramos vital para averiguar a perspetiva dos clientes em relação aos serviços prestados pela ATILGP foi o tempo entre o contacto ou o pedido de orçamento e a resposta da direção da organização. Na análise dos dados obtidos verificamos que 64,3% dos clientes se encontram no nível máximo de satisfação e apenas 7,1% considerou o nível 3, não havendo respostas que se posicionem no nível 1 e 2. Atendendo ao facto de que todos os elementos da Direção da ATILGP trabalham e somente têm a oportunidade de responder e gerir a prestação de serviços no seu tempo livre, acreditamos que a organização tem vindo a cumprir o seu papel da melhor forma possível com os meios e os recursos que lhe estão disponíveis.

Consideramos pertinente aferir a satisfação dos clientes com o profissionalismo demonstrado pelos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes contratados e concluímos, com base nas informações disponibilizadas que, 85,7% estão extremamente satisfeitos e apenas um cliente - 7,1% - classificou este parâmetro no nível 3. A ATILGP procura promover uma cultura organizacional com a qual os associados profissionais se identifiquem e sigam. Recentemente, foi adicionado ao *website* um guião de boas práticas - documento orientador da prática profissional para os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes - aprovado em Assembleia Geral.

No que se refere a esta questão, um dos clientes inquiridos deixou o seguinte comentário: “Gostaria de tecer um reconhecimento à intérprete X pela forma exemplar de como exerceu a sua função de intérprete no dia da cerimónia, mas, também pela forma atenciosa e cuidada de como lidou com a família em causa. Parabéns pelo seu trabalho”.

A ATILGP preocupa-se ainda com aspetos que têm em consideração a apresentação deste profissional perante a pessoa surda e surdocega como a imagem e a postura do tradutor, intérprete e guia-intérprete. O guião de boas práticas da ATILGP (2023) refere que uma conduta responsável requer que os profissionais contratados estejam conscientes “em relação à sua imagem pessoal, comportando-se, vestindo-se e agindo em conformidade com o que se espera de um profissional da área e do que exige o serviço assumido”.

Tanto o cliente, como o associado, foram questionados sobre a sua satisfação relativamente ao valor praticado pelos serviços realizados. Por parte dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes pudemos denotar que 84% dos prestadores de serviços selecionaram o nível 4 e 5 da escala, enquanto apenas 16% optaram pelo nível 2 e 3. No campo das observações encontramos a resposta de um associado que referiu que

“Alguns serviços considero que o pagamento demora muito tempo a ser processado, mesmo serviços que não estão relacionados com serviços públicos, muitas vezes passa bem mais de um mês depois do envio da folha de serviço”. Estas questões podem dever-se a atrasos no envio das folhas de serviço ou até mesmo ao pagamento da entidade contratante à ATILGP. Outro associado sugeriu a revisão do valor/hora praticado nos serviços, pois este é um tema em que se evidencia discordância entre os associados. Um cliente menciona os valores praticados, comentando que: “O valor do serviço aumentou consideravelmente, o que para estruturas financiadas obriga à revisão dos orçamentos em que estava prevista a interpretação em língua gestual portuguesa”.

Apesar dos valores praticados não serem acessíveis a todos, grande parte dos clientes (83%) encontra-se bastante satisfeita. Dos clientes abordados, somente quatro escolheram os níveis 3 e 4. Os valores praticados pela ATILGP têm em consideração diversos fatores como o contexto em que o serviço é desempenhado e subjacente complexidade, as línguas envolvidas no processo de tradução, interpretação e guia- interpretação, a duração, o número de profissionais necessários, a localização e despesas de deslocamento, entre outros.

Na última questão apresentada aos clientes, selecionamos uma lista de palavras e solicitamos que optassem pelas que, na sua perspetiva, definem a ATILGP. Com os resultados obtidos, pudemos verificar que os clientes caracterizam esta organização como confiável (39,3%), de alta qualidade (28,6%), útil (28,6%) e única (3,6%). Ineficaz, de baixa qualidade e não confiável eram opções que estavam presentes no inquérito, no entanto, nenhuma foi escolhida. Ainda no campo das sugestões/observações, dois dos clientes incentivaram a ATILGP a continuarem o bom trabalho que têm vindo a fazer.

Os resultados obtidos neste estudo evidenciaram que, no geral, a ATILGP - com destaque para os elementos da Direção - tem sido uma organização que corresponde às expectativas do mercado e dos seus clientes e fomenta um bom ambiente de trabalho para os seus associados, valorizando as suas opiniões com o intuito de melhorar os serviços que fornecesse, bem como o seu comprometimento e a sua motivação.

A satisfação dos clientes e dos prestadores de serviços é vital para o sucesso da organização, uma vez que clientes satisfeitos são mais propensos a permanecer e a recomendar a ATILGP, enquanto prestadores de serviços satisfeitos são mais produtivos e desempenham as suas funções respeitando a cultura organizacional. Foi-nos possível aferir também que existem arestas que precisam de ser limadas, o que significa que ainda há espaço para a organização crescer e adotar novas abordagens. De lembrar que, a ATILGP é constituída por profissionais que dedicam o seu tempo

livre a fazer a gestão desta organização e, atendendo às exigências do mercado e dos recursos que são necessários alocar, consideramos que as estratégias implementadas têm sido bem-sucedidas, com base nas respostas obtidas.

Acreditamos que o *rebranding* possa ter tido impacto na percepção dos clientes e dos associados, uma vez que o volume de serviços escalou significativamente e novos clientes e prestadores de serviços “fidelizaram-se” à ATILGP. Uma organização bem estruturada pode impulsionar o seu sucesso em todos os aspetos e, por essa razão, construir e manter a confiança e o *engagement* dos clientes e dos associados é uma das principais metas de *branding* e *marketing* da ATILGP. Como foi possível verificar em todos os dados disponibilizados anteriormente, o *website* é um meio fulcral para a procura de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação, bem como as recomendações para a aquisição de serviços pela ATILGP (21,4%), o que demonstra que a identidade visual, o profissionalismo, a comunicação e o posicionamento estratégico têm tido um papel fundamental na concretização da missão e visão desta organização. Cumulativamente, compreendendo que a satisfação dos clientes e associados se encontra em padrões elevados, podemos afirmar que esta organização faz uma gestão eficiente dos serviços que presta, frequentemente, apenas com recursos internos e limitados.

Conclusão

Este artigo teve como objetivo explorar o passado, presente e futuro da ATILGP. A criação desta organização foi orientada por uma abordagem organizada assente em princípios essenciais de *branding* e *marketing*, o que permitiu à associação estabelecer uma identidade sólida, comunicar eficazmente os seus valores e serviços, e construir relações positivas com os seus intervenientes internos e externos.

Com o estudo realizado para aferir a satisfação dos associados e clientes, concluiu-se que, na sua globalidade, o grau de satisfação de ambos se encontra em níveis elevados, contemplando temas como o profissionalismo dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes, o tempo de resposta, o valor do serviço, a informação disponibilizada e o acompanhamento por parte da ATILGP. Com base nas respostas obtidas compreendeu-se ainda que esta associação promove a participação ativa através do acompanhamento e *feedback*, proporcionando um ambiente colaborativo e a adequação constante de estratégias.

Neste sentido, pode-se afirmar que esta organização estabeleceu um posicionamento estratégico claro, destacando seu compromisso com a excelência nos serviços prestados. A identidade da ATILGP foi comunicada de forma consistente em todas as interações com seus membros e partes interessadas, fortalecendo assim sua

imagem e reputação no mercado. Para além do estudo realizado, é possível ver a evolução da associação através dos quadros apresentados referentes ao aumento do número de associados, bem como do volume de serviços prestados.

Valorizar uma associação requer um esforço contínuo, dedicação à missão e visão, e a capacidade de se adaptar a mudanças no ambiente externo e nas necessidades de todos os membros envolvidos. Em suma, a criação de valor é fundamental para manter a relevância e o sucesso a longo prazo da associação e o propósito da ATILGP - Sucesso para a Comunicação - será sempre o que irá mover esta organização para a prestação de serviços de qualidade, para a defesa de direitos essenciais à prática da tradução, interpretação e guia-interpretação e para o desenvolvimento pessoal e profissional dos associados.

Bibliografia

Almeida, A. A., Almeida, S. G., & Rodrigues, R. D. (2014). *Redes Sociais: As Vantagens e Desvantagens da Comunicação Virtual*. Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação XXI Prêmio Expocom 2014.

<https://portalintercom.org.br/anais/centrooeste2014/expocom/EX41-0420-1.pdf>

American Marketing Association (2017). *Definitions of marketing*. American Marketing Association. Consultado a 11 de julho de 2023. <https://www.ama.org/the-definition-of-marketing-what-is-marketing/>

Assunção, M. A., & Costa, S. M. B. S. (2020). Responsabilidade social no terceiro setor: Elo entre a cidadania e a democracia. *Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros*, 280-292. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4301026>

ATILGP. (2023). *Guião de boas práticas*. Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa. Consultado a 30 de outubro de 2023. <https://atilgp.pt/>

Chaim, P. C., & Bessam L. (2023). Gifting: A gestão estratégica de dádivas organizacionais para uma comunicação inovadora. *Mestrado Profissional Inovação em Comunicação e Economia Criativa (ppgcom/ucb)* – VI, 1-14. colóquio interprogramas secomunica 2021. Católica.

<https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzGwJJcXqZXJqsmZlxTWtnkcrJnJ?projector=1&messagePartId=0.2>

Clarkson, M. B. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *The Academy of Management Review*, v. 20(1).

<https://doi.org/10.2307/258888>

- Claudino, I. M. M. (2020). *Marketing Digital no mercado B2C*. [Relatório de Estágio do Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI. <http://hdl.handle.net/10400.6/11061>
- Davis, M. (2009). *The fundamentals of branding*. AVA Publishing SA. Ebook.
- Faustino, P. (2019). *Marketing digital na prática: Como criar do zero uma estratégia de marketing digital para promover negócios ou produtos*. DVS Editora. Ebook.
- Henriques, F. A. R. (2016). *O Marketing Social em Organizações Sem Fins Lucrativos: Uma Campanha de Sensibilização na APSI*. [Relatório de Estágio de Mestrado, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas]. Repositório Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10362/18679>
- Huppés, I., & Machado, J. (2020). Marketing social e sua influência no branding e na relação com stakeholders: O caso do programa jovem aprendiz do Ciee – Roraima. *Cadernos de Gestão e Empreendedorismo*, v. 8(3). <https://doi.org/10.32888/cge.v8i3.46991>
- Jones, R. (2017). *Branding - A very short introduction*. Oxford University Press.
- Keller, K. (2009). *Strategic brand management: Building, measuring, and managing brand equity*. 3.^a ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Las Casas, A. L. (2017). *Marketing: conceitos, exercícios, casos*. 9.^o ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda.
- Maciel, L. M. F. (2013). *A importância das newsletters na comunicação interna das empresas*. [Dissertação de Mestrado, Departamento de Línguas e Culturas]. Repositório Institucional da Universidade de Aveiro. <http://hdl.handle.net/10773/12068>
- Mascarenhas, B. G., & Mansi, V. (2020). *Employer branding - Conceitos, modelos e prática*. Haikai Editora. Ebook.
- Neto, J. M. F. T. (2019). Uma revisão da teoria dos stakeholders e principais pontos de controvérsias. *Revista Brasileira de Administração Científica*, v. 10(2). <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2019.002.0001>
- Patel, N. (2019, junho 5). Significado das cores no marketing: Benefício da psicologia das cores. *Neil Patel's Digital Marketing Blog*. <https://neilpatel.com/br/blog/significado-das-cores/>

Rocha, O. M. F. (2017). *A humanização da gestão de recursos humanos nas organizações: Um estudo de caso*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Lusófona do Porto]. Repositório Científico da Lusófona. <http://hdl.handle.net/10437/8546>

Rodrigues, C. A. (2020). *O marketing digital como ferramenta de captação de novos clientes*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira]. Repositório Digital da UBI. <http://hdl.handle.net/10400.6/10608>

Rowles, D. (2019). *Digital Branding - Estratégias, táticas e ferramentas para impulsionar o seu negócio na era digital*. Autêntica Business. Ebook.

Sabatin, I. C., Moreti, L. N., Melo, W. P., & Barbosa, V. G. (2022). Responsabilidade social no terceiro setor: Elo entre a cidadania e a democracia. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar*, v. 3(3), 1-11. <https://doi.org/10.47820/recima21.v3i3.1219>

Santos, F. A. O. G. (2018). *A comunicação estratégica em organizações sem fins lucrativos - A liga portuguesa contra o cancro como estudo de caso*. [Relatório de Estágio do Mestrado, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas]. Repositório Universidade Nova. <http://hdl.handle.net/10362/45946>

Santos, T. B. R. (2017). *A comunicação estratégica digital no contexto de uma associação sem fins lucrativos - A vida ama-me*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas]. Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.5/14282>

Scherer, A. L., & Farias, J. G. (2018). Uso da rede social Facebook como ferramenta de ensino-aprendizagem em cursos de Ensino Superior. *Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância*, v. 17(1). <https://doi.org/10.17143/rbaad.v17i1.44>

Waltrick, H. (2015). *Be branding: Marcas e suas marcas*. Ebook.

We are Social (2019, janeiro 31). Digital in 2019: global internet use accelerates. *We are Social Blog*. <https://wearesocial.com/uk/blog/>



BOAS PRÁTICAS: SUCESSO PARA A COMUNICAÇÃO

Sara Barbosa

Sócia n.º 85 desde dezembro de 2020.

Susana Branco

Sócia n.º 38 desde outubro de 2016 e presidente do
Conselho Fiscal de março de 2018 a junho de 2020.

BOAS PRÁTICAS: SUCESSO PARA A COMUNICAÇÃO

Introdução

A profissão de intérprete tem anos de existência, remontando a tempos antes de Cristo. Em Portugal, o reconhecimento da profissão de intérprete de língua gestual portuguesa (LGP) é relativamente recente, resultante de várias lutas e causas em prol dos direitos deste profissional e da comunidade surda. Ao longo dos anos, esta profissão passou por várias fases, mas foi com a pandemia de COVID-19 que o intérprete de língua gestual portuguesa ganhou uma maior visibilidade (Barbosa et al., 2022).

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é um profissional dotado de conhecimentos teóricos e científicos que orientam a sua ação na prestação de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação com brio, rigor e qualidade. Importa, assim, conhecer as competências intrínsecas no desempenho da sua função, o domínio e a idoneidade na utilização dos procedimentos técnicos.

Sabendo que a sua área de atuação é ampla e diversificada, urge a necessidade de trabalhar em equipa, de forma a minimizar a fadiga física e mental, possibilitando o mútuo apoio nas escolhas, nas decisões adotadas e no auxílio com *feedback*. Deste modo, demonstraremos algumas áreas de atuação deste profissional, onde é fulcral trabalhar em equipa, e em cada uma delas referiremos competências e boas práticas a ter.

Considerando que a ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa presta serviços em diversas áreas, é necessário adotar um conjunto de procedimentos para a adjudicação de um serviço. Nesse sentido, o orçamento de um serviço deve ter por base uma lista de referência de honorários ajustada ao contexto e aos desafios laborais, de forma a praticar valores justos e adequados à situação económica do país, contribuindo para a valorização e dignificação da profissão. Para garantir um serviço de qualidade, torna-se crucial a adoção de boas condutas promotoras de um padrão de comportamentos que devem ser orientados através de um conjunto de recomendações de boas práticas para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual e para o cliente. É nesta perspetiva que o enfoque do nosso trabalho se centra em recomendar um conjunto de boas práticas para os serviços prestados pela ATILGP.

Ao longo do nosso trabalho, iremos preservar a terminologia e o conteúdo explanado pelos autores e entidades de referência, que no nosso entender reflete a atuação do tradutor, intérprete e guia-intérprete. De igual modo, ao repercutirmos sobre o processo de tradução e interpretação identificamo-nos com a perspetiva de Magalhães

(2007) ao afirmar que o ato de “traduzir e interpretar são verbos e ações que se interpenetram” (p. 26), podendo assim dizer que a tradução e interpretação são indissociáveis, “uma não existe sem a outra” (Russo & Fiss, 2018, p. 52).

Para orientar a nossa pesquisa, com vista à sistematização de boas práticas, baseamo-nos quer na nossa experiência profissional e da ATILGP, quer na revisão de literatura assente em estudos que ilustram situações práticas da profissão no panorama nacional e internacional.

Da teoria à práxis

Em vários artigos da Carta dos Direitos da Pessoa Surda estão consignados direitos que dignificam a vida do cidadão surdo, reconhecendo o uso da língua gestual portuguesa em todos os domínios da sua vida. O artigo 9.º, referente aos serviços de interpretação, frisa que “a Pessoa Surda tem direito ao serviço gratuito de intérpretes de Língua Gestual” (Federação Portuguesa das Associações de Surdos, 2005, p. 78).

A Lei n.º 89/99 define o intérprete de língua gestual portuguesa como “profissionais que interpretam e traduzem a informação de língua gestual para a língua oral ou escrita e vice-versa, por forma a assegurar a comunicação entre pessoas surdas e ouvintes” (art. 2º). Cabe a este profissional mediar a comunicação entre a comunidade surda e ouvinte, de modo a derrubar barreiras linguísticas, garantindo a acessibilidade e a inclusão das pessoas surdas nos vários quadrantes da sociedade (Barbosa et al., 2022). Reconhece-se a importância de providenciar serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação, realizados por profissionais qualificados, a fim de assegurar os direitos das pessoas surdas.

Assim, no desempenho da sua função o intérprete de língua gestual deve ter presente seis competências (Quadros, 2004):

1. Competência linguística – proficiência nas línguas envolvidas no processo de interpretação da mensagem.
2. Competência para a transferência – aptidão para transferir fielmente o sentido da mensagem da língua de partida para a língua de chegada.
3. Competência metodológica – capacidade para utilizar terminologia adequada e diferentes modos de interpretação (consecutiva e simultânea) de acordo com as circunstâncias.
4. Competência na área – conhecimento da temática e seu conteúdo.
5. Competência bicultural – conhecimento das culturas implícitas às línguas envolvidas no ato da interpretação, desde crenças, valores, experiências e comportamentos.

6. Competência técnica – saber posicionar-se corretamente e manusear tecnologias de apoio à interpretação, como microfone e fones.

Barbosa (2019) destaca outras competências referidas por Colonomos (1992) como a capacidade de processamento, gestão do processamento, competências linguísticas e culturais, conhecimento, preparação, ambiente e filtros.

Assim, à luz da literatura existente sobre as competências do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, este profissional deve preparar-se previamente para o serviço a realizar, estudando a temática e o seu conteúdo de forma a adaptar mais facilmente a terminologia utilizada. O trabalho preparatório facilita a transferência de informação no processo de interpretação da mensagem, em consonância com o bom domínio da língua de partida e da língua de chegada. Numa dimensão mais pessoal, intelectual e emocional, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual antes de realizar um serviço deve ter em conta o descanso, a alimentação, o bem-estar físico e emocional, despojar-se de preconceitos e crenças para não adulterar a informação e promover um bom espírito de equipa.

De mãos dadas com as competências deste profissional, estão subentendidas técnicas de tradução e interpretação que o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve ter em mente quando realiza um serviço de tradução, interpretação e guia-intérpretação. Barbosa (1990) apresentou uma nova proposta de caracterização e categorização dos procedimentos técnicos da tradução, com base nos estudos de Vinay e Darbelnet e outros investigadores da área. Este trabalho veio responder aos desafios dos tradutores, elencando um conjunto de treze procedimentos técnicos que facilitam a práxis deste profissional. O quadro a seguir apresentado descreve cada uma das técnicas, demonstrando, de seguida, em que situações é que as mesmas podem aplicar-se na tradução e interpretação da língua portuguesa para a língua gestual portuguesa. A exposição destes casos baseia-se nos estudos de Santiago (2012), com adaptação para a língua gestual portuguesa, dada a similitude entre situações práticas que ocorrem na língua brasileira de sinais (Libras) e em LGP. Deste modo, serão dados exemplos decorrentes da nossa experiência enquanto tradutoras e intérpretes de língua gestual.

Quadro 1 - Procedimentos técnicos da tradução

Procedimentos técnicos da tradução	
PROCEDIMENTO TÉCNICO	DESCRIÇÃO
Tradução palavra por palavra	<p>Tradução que mantém a mesma categoria numa mesma ordem sintática e com o mesmo sentido semântico ao da língua de partida.</p> <p>No caso da língua portuguesa para a LGP, esta corresponde ao português gestual. O uso desta técnica, na maioria das situações, torna-se inadequada, visto não ter em conta a estrutura gramatical da língua de chegada.</p>
Tradução literal	<p>Tradução que mantém o sentido semântico, mas adequa a morfossintaxe às regras gramaticais da língua alvo.</p> <p>Na tradução/interpretação de português para LGP, isto verifica-se quando os vocábulos utilizados em ambas as línguas são os mesmos, mas altera a estrutura sintática, mantendo a semântica.</p>
Transposição	<p>Ocorre quando há uma mudança de categoria gramatical, sem perder a mensagem original.</p> <p>Na língua portuguesa para a LGP, esta técnica ocorre quando um gesto indica simultaneamente o sujeito (oculto), o verbo e a adjetivação da ação ou do sujeito, através da intensidade com que o movimento do gesto e as expressões não manuais são realizadas.</p>

<p>Modulação</p>	<p>Sucedo quando a mensagem da língua de partida é expressa para a língua de chegada, de acordo com as diferentes formas que cada língua compreende a realidade.</p> <p>Um exemplo de modulação é quando uma frase negativa no português passa para uma frase afirmativa na LGP.</p>
<p>Equivalência</p>	<p>Tradução que consiste na substituição de uma expressão da língua de origem por outra funcionalmente equivalente na língua alvo. Isto verifica-se em ditados populares, expressões idiomáticas e provérbios.</p> <p>O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve possuir bons conhecimentos linguísticos e culturais na língua portuguesa e na LGP, de forma a escolher o equivalente linguístico mais adequado. Na inexistência de uma expressão equivalente, este profissional pode recorrer ao procedimento técnico da explicação.</p>
<p>Omissão e explicitação</p>	<p>Omissão – consiste em omitir elementos da língua de partida que são desnecessários e demasiado repetitivos quando traduzidos para a língua de chegada.</p> <p>No geral, os elementos de ligação da frase em português são omitidos na tradução/interpretação para LGP.</p> <p>Explicitação – é o inverso da omissão, ou seja, o que é omitido na língua de origem deve ser explicitado na língua alvo.</p> <p>No caso da LGP, consiste em explicitar o referente de uma informação que ficou ininteligível.</p>
<p>Melhorias</p>	<p>Ocorre quando na tradução não se quer repetir os erros cometidos na língua de origem.</p> <p>Na tradução/interpretação de português para LGP, esta situação verifica-se quando há uma enumeração de coisas, por exemplo uma listagem de pessoas ou objetos. Na LGP podemos fazer uso de marcadores manuais. Os dedos de uma mão funcionam como marcadores para fazer a listagem do que está a ser expresso na língua portuguesa.</p>

Compensação	<p>Consiste em transferir um recurso estilístico, de efeito equivalente, para outro ponto da frase da língua de chegada, quando não é possível reproduzir no mesmo ponto da língua de partida.</p> <p>Os classificadores da LGP podem funcionar como recurso estilístico compensatório.</p>
Transferência	<p>Ocorre quando se introduz termos da língua de origem na língua alvo. Esta técnica assume quatro formas:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Estrangeirismo – é quando um termo técnico, conceito ou objeto é transferido para a língua alvo, na inexistência de tradução. Esta transferência é, também, denominada por empréstimo linguístico.2) Transliteração – consiste na substituição de uma convenção gráfica por outra, em situações de extrema divergência entre duas línguas, que não possuem o mesmo alfabeto. <p>Esta técnica não se aplica na língua portuguesa/LGP, dado que ambas as línguas utilizam o mesmo alfabeto (escrita/soletração).</p> <ol style="list-style-type: none">3) Aclimação – quando os empréstimos linguísticos são adaptados à língua. <p>Por vezes, esta situação ocorre na tradução/interpretação da língua portuguesa para a LGP, através do uso da inicial de um vocábulo ou sigla na criação de gestos para um termo ou conceito novo em português.</p> <ol style="list-style-type: none">4) Transferência com explicação – ocorre quando a transferência por si só de uma língua para a outra não permite a apreensão do seu significado, necessitando, assim, de uma explicação adicional para o entendimento da mesma. <p>No caso da tradução/interpretação para a LGP, quando são usados termos técnicos do português, estes são soletrados manualmente para LGP, complementando com uma breve explicação do termo para uma melhor compreensão do seu sentido.</p>

Reconstrução de períodos	<p>Ocorre na tradução quando há necessidade de redividir ou reagrupar períodos e orações da língua de origem para a língua alvo. Alterando, assim, orações complexas em períodos curtos ou vice-versa.</p> <p>No caso da tradução/interpretação da língua portuguesa para a LGP, o uso desta técnica verifica-se com uma pergunta retórica.</p>
Explicação	<p>Ocorre quando na língua-alvo é possível substituir os estrangeirismos pela sua explicação, de modo a facilitar a compreensão.</p>
Decalque	<p>Consiste em traduzir literalmente sintagmas ou tipos de frase da língua de partida na língua de chegada.</p> <p>Na tradução/interpretação da língua portuguesa para a LGP, isto acontece quando há uma interpretação literal de uma parte do discurso ou soletração do nome de uma instituição.</p>
Adaptação	<p>Sucedde quando toda a situação exposta na língua de partida não existe na realidade extralinguística da língua de chegada, sendo reformulada por outra equivalente na realidade extralinguística da língua alvo.</p> <p>Na língua portuguesa para LGP, este caso verifica-se quando a mensagem expressa o uso dos sentidos ou formas de enunciação, como: ouvir/ver, falar/gestualizar, hábitos e costumes diferentes entre os interlocutores das duas línguas.</p>

Fonte: Realizado pelas autoras.

No processo tradutório e interpretativo é importante que o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual tenha consciência dos vários procedimentos técnicos para que possa fazer boas opções, aplicando-os adequadamente ao contexto e de acordo com as características linguísticas e culturais da língua de origem e da língua alvo. Desta forma, este profissional pode desempenhar a sua função com eficácia e proficiência, quer seja na sua prática individual ou em equipa.

Trabalho em equipa

O trabalho em equipa é fundamental para prestar um serviço de qualidade ao cliente. Nogueira (2016), no seu estudo, refere que:

o trabalho em equipe, (...), na interpretação, acontece quando mais de dois intérpretes trabalham em conjunto durante um evento interpretativo. Como princípio para um trabalho em equipe, é importante existir conversas, pactuar questões sobre o trabalho, sobre a experiência de cada um, explicitar os conhecimentos linguísticos e culturais que podem ser muito diferentes em cada sujeito envolvido. (p. 1)

Fonseca, Gonçalves e Santos (2021), corroborados por Hoza (2010), apontam três modelos de interpretação em equipa:

- Modelo *on/off* (ativo/inativo).
- Modelo de monitorização/modelo com intérprete de apoio.
- Modelo de interpretação colaborativa e interdependente.

No modelo *on/off*, um intérprete encontra-se a exercer a sua função interpretativa ativamente e o outro fica em posição de descanso, sem qualquer atividade colaborativa para com o seu par. Este modelo centra-se apenas no revezamento da dupla, devido ao cansaço físico e mental.

No modelo de monitorização ou modelo com intérprete de apoio, ambos são responsáveis pela qualidade e rigor da interpretação, pois enquanto um desempenha o seu trabalho, o intérprete de apoio colabora com o seu colega, dando *feedback* de vocabulário e de lacunas ocorridas no processo de interpretação.

Por último, o modelo de interpretação colaborativa e interdependente implica que todo o trabalho executado, a começar pela pré-interpretação, a interpretação do serviço e a pós-interpretação seja realizado em equipa, pensando e decidindo em conjunto todo o processo interpretativo. O trabalho colaborativo e interdependente da dupla ocorre antes, durante e após o serviço de interpretação. Este modelo abrange os dois modelos anteriores, dado que tem em conta o tempo de revezamento entre o par, o apoio prestado ao intérprete em serviço e as decisões tomadas em conjunto.

Ainda na sua pesquisa, Nogueira (2016) refere vários autores que fundamentam a importância do trabalho em equipa no processo de interpretação, tais como aspetos físicos e fadiga mental. Os intérpretes que trabalham muito tempo seguido comprometem a qualidade do serviço de interpretação, bem como, tendem a sofrer lesões por esforço repetitivo (Napier et al., 2006). O trabalho contínuo e prolongado conduz à fadiga mental, ocorrendo erros e omissões para a língua de chegada (Moser-Mercer, Kunzli & Korac, 1998). Deste modo, considera-se extremamente importante o revezamento da dupla ao fim de 20 a 30 minutos, aproximadamente, de forma a assegurar a precisão e qualidade no serviço de interpretação. O trabalho em equipa permite não só aliviar o cansaço físico e mental, como também, possibilita que os membros da equipa se apoiem mutuamente com contributos que melhorem o processo interpretativo (Gabrian & Williams, 2005; Napier et al., 2006).

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é o elo de ligação entre pessoas que não comunicam a mesma língua, atuando em várias esferas da sociedade, mediando linguística e culturalmente as comunidades surda e ouvinte. Deste modo, existe, muitas vezes, a necessidade de trabalhar em equipa, sendo essencial definir de forma adequada diretrizes e estratégias de gestão, que permitam oferecer uma boa qualidade do serviço de tradução e interpretação e o seu bom funcionamento (Rodrigues et al., s/d).

Destacamos três áreas onde é fulcral o trabalho em equipa entre tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, são elas a área social, a guia- interpretação para surdocegos e os contextos em formato online.

Nos **serviços inerentes à área social**, como conferências, palestras, eventos religiosos, culturais, artísticos e desportivos, em que a sua duração é superior a 1 hora, o trabalho em equipa é extremamente vantajoso, uma vez que contribui para potenciar e aprimorar as competências do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual. No estudo de Nogueira e Gesser (2018), a tradução e interpretação de um evento, realizado por uma equipa de dois ou mais intérpretes de língua gestual permite que, numa primeira fase, realizem um trabalho preparatório do evento, onde conversam e combinam sobre a forma de gestão e atuação, gestos utilizados e estratégias de apoio ao colega que está a interpretar. Numa segunda fase, durante a interpretação, os profissionais entrem ajudam-se e o colega de apoio pode tomar notas, auxiliar com informações perdidas ou gestos desconhecidos e dar sugestões de termos mais adequados. Na última fase, após o evento, a equipa de intérpretes deve fazer uma avaliação do trabalho realizado, dando *feedback* aos colegas da interpretação executada, refletindo sobre aspetos que correram bem e outros a aperfeiçoar, de modo a melhorar a *performance* da equipa.

Ainda nesta área, por vezes, existe a necessidade de trabalhar com uma equipa de intérpretes de língua gestual ouvintes e surdos. Silveira (2017) refere que o intérprete surdo surge num processo interpretação em que é necessário transferir uma língua gestual estrangeira ou gesto internacional para outra língua gestual (interpretação interlingual) e, por sua vez, o intérprete ouvinte realiza a interpretação para voz. Em conferências internacionais, onde os oradores comunicam em gesto internacional ou numa língua gestual diferente do país onde se realiza o evento, é fulcral trabalhar com uma equipa de intérpretes mista: ouvintes e surdos. Deste modo, o intérprete surdo, além da experiência cultural e linguística (língua gestual natural) deve possuir competências linguísticas em gesto internacional ou noutra língua gestual estrangeira para que possa prestar um serviço de qualidade. Todos os intérpretes de língua gestual, ouvintes e surdos, assumem a mesma responsabilidade no processo interpretativo do evento (Siqueira, 2015).

O **serviço de guia-interpretação** para surdocegos é bastante exigente e inteiramente dedicado à pessoa surdocega. O profissional guia-intérprete de língua gestual distingue-se pela sua tripla função, tal como é descrito por Carillo (2008)

é um profissional capacitado para realizar o trabalho de interpretação, descrição visual e funções de guia. Para exercer essas atividades é preciso ter conhecimento e domínio nos diferentes sistemas de comunicação e nas diversas técnicas de locomoção, bem como ter habilidades para realizar as adaptações necessárias a cada surdocego em cada situação em particular. (p. 52)

Deste modo, o guia-intérprete é o mediador de comunicação entre a pessoa surdocega e o meio em que este está inserido, no qual descreve o ambiente envolvente da situação comunicativa, permite o acesso à informação e à comunicação e facilita a mobilidade da pessoa surdocega (Almeida, 2015b).

Considerando as linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na guia-interpretação, que será abordado detalhadamente noutro capítulo, referem que este profissional deve “conhecer e saber utilizar as diversas formas de comunicação (língua gestual, língua gestual apoiada, gestos hápticos, alfabetos manuais táteis, escrita na palma da mão, braille, novas tecnologias, método Tadoma, entre outros)”.

Num determinado contexto comunicativo, o guia-intérprete deve possuir competências no processo de tradução e interpretação entre as línguas envolvidas (Almeida, 2015a). Este trabalho exige uma grande responsabilidade no momento de interpretar informações, por isso, o sistema de comunicação adotado deve estar adequado às necessidades da pessoa surdocega, dando primazia à técnica que permite

uma melhor compreensão do mundo. Na descrição de pessoas e do ambiente no qual está inserido, este profissional deve partir do geral para os pormenores (Santiago, 2016; Tavares, 2019). Além das competências mencionadas anteriormente, o guia- intérprete “deve ter capacidade de observação, flexibilidade, versatilidade, autocontrole, responsabilidade, criatividade, alto nível de tolerância ao tato, sensibilidade, espírito de colaboração, habilidades linguísticas e de comunicação e de seleção de informação” (Tavares, 2019, p. 163). Dada à complexidade desta função, o trabalho em equipa e a gestão do mesmo é extremamente importante de modo a minimizar o cansaço físico e mental dos guias-intérpretes, potenciando um serviço de qualidade à pessoa com surdocegueira. Esta é uma das áreas em que os honorários destes profissionais devem ser mais elevados em comparação com o intérprete de língua gestual (Santiago, 2016).

Com a pandemia COVID-19, o **serviço de interpretação remota** ganhou cada vez mais expressão, e também neste contexto o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual teve necessidade de se adaptar a uma nova forma de trabalho. Assim, a Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores e Intérpretes e Guia-Intérpretes de Língua de Sinais - FEBRAPILS (2020) elencou um conjunto de orientações que tem em conta o local para a realização do serviço, a conectividade e equipamentos, o enquadramento e interpretação, e o trabalho em equipa. No que concerne ao local para realizar um serviço de interpretação à distância, o intérprete de língua gestual deve escolher um ambiente reservado, com uma parede/fundo de cor neutra e lisa e sem adereços de decoração. A iluminação deve ser difusa, para não criar sombras que dificultem a visualização dos gestos. A câmara deve estar a uma distância que permita acompanhar a interpretação gestual. O ambiente para as condições de áudio deve ser o mais silencioso possível, de forma a ouvir bem os oradores através dos auscultadores e, também, de maneira a comunicar sem interferência exterior através do microfone. Sempre que o intérprete de língua gestual, não se encontra a fazer uma interpretação para voz deve ter o cuidado de desligar o microfone.

Em relação à conectividade e equipamentos, a federação supracitada refere que é importante que todos os membros da equipa de intérpretes de língua gestual tenham uma boa conexão à internet, dispositivos de vídeo e áudio que permitam participar em transmissões online e se estes funcionam em perfeitas condições. Antecipadamente, a equipa de profissionais deve combinar com a equipa técnica do evento o horário para a realização do serviço, bem como, durante o evento deve ser mantido o contacto para proceder à troca de janelas do intérprete de língua gestual, quando surge a necessidade de revezar. A organização do evento deve facultar todos os *links* de acesso às plataformas online. Em situações de videoconferência, é necessário criar uma sala para a equipa de interpretação, para que estes se possam ver e apoiar mutuamente, por via

áudio e vídeo. Caso não haja esta possibilidade, estes profissionais podem optar por outras ferramentas comunicativas de forma a trabalharem em equipa. Quando há interação dos participantes surdos e ouvintes, é importante assegurar a visualização de todos os participantes, em especial dos participantes surdos, de modo a garantir a interpretação gestual e para voz. Deve ser comunicado aos participantes surdos quando há troca do profissional de língua gestual, para que estes possam fixar a janela do intérprete em ação. É, de igual modo, importante que este profissional consiga visualizar todos os elementos do evento, como: participantes, diapositivos e material compartilhado no ecrã. Para que isto seja possível, aconselha-se o uso de dispositivos auxiliares, como monitores, TV, *tablet*, proporcionando um maior conforto na visualização do evento, sem prejudicar a qualidade e o enquadramento da interpretação, evitando aproximar-se do ecrã.

A FEBRAPILS (2020), no que toca ao enquadramento e interpretação, recomenda o intérprete de língua gestual a ajustar o enquadramento da sua imagem (do topo da cabeça ao nível do cotovelo) com a plataforma que está a utilizar, de modo a estar visível para a pessoa surda. A câmara deve estar fixa, numa altura entre os olhos e o queixo e, a uma distância que permita uma imagem focada deste profissional. É, de igual modo, ter especial atenção aos movimentos da interpretação e à velocidade dos mesmos, de modo que os gestos não saiam do enquadramento da janela e não percam qualidade de imagem. Em situações de videoconferência com a interação dos participantes, o intérprete de língua gestual deve indicar a pessoa que está a falar, uma vez que a pessoa surda tem a janela fixa neste profissional.

Ainda no documento de orientações para a realização de um serviço à distância, a federação salienta a importância do trabalho em equipa, devido à duração do serviço (superior a 1 hora) e da exigência de atenção aos meios tecnológicos. Na existência de um problema técnico ou falha da internet, o intérprete de língua gestual de apoio deve assumir de imediato a interpretação, para não prejudicar a participação das pessoas surdas no evento. Caso contrário, o serviço de interpretação remota fica comprometido. Antecipadamente, a equipa de interpretação precisa de combinar os momentos de revezamento, para não prejudicar a dinâmica do evento. Para isso, podem utilizar as salas para comunicar com o profissional de língua gestual em ação e com a equipa técnica para avisar acerca do revezamento. De forma a facilitar a dinâmica de trabalho, este pode ser dividido pelos vários membros, ficando uns responsáveis pela interpretação gestual e outros pela interpretação para voz. Os elementos da equipa podem utilizar outras ferramentas de comunicação, de modo a comunicarem e a apoiarem-se mutuamente no uso de estratégias.

Estas recomendações apresentadas pela FEBRAPILS contribuem para um melhor desempenho da equipa de tradução e interpretação de língua gestual, norteando boas práticas para um serviço de qualidade.

Perante a definição de competências e técnicas e a sua convergência com a realização de trabalhos em equipa nos seus diferentes contextos, urge a necessidade de uma orientação comum a todos os profissionais de modo a uniformizar procedimentos e atuações.

Orientar para a eficácia

Em qualquer classe profissional, a existência de um guião/manual de boas práticas surge como um documento orientador fundamental. Através deste guião, os profissionais dispõem de “material de apoio com orientações objetivas, responsáveis e eficientes” (Dias, Fietz, Gavério & Block, 2017).

Deste modo, procuram-se alcançar resultados mais eficazes, uniformizando práticas, comportamentos e modos de atuação e minimizando problemas e imprevistos. Nesse sentido, Stewart, Witter-Merithew e Cobb (2009), referem o seguinte:

oferecer uma explicação para uma série de práticas que são consideradas por profissionais especializados com o objetivo de atingir o resultado desejado com menos problemas e imprevistos. Prevê-se que a aplicação destas melhores práticas por intérpretes profissionais e educadores de intérpretes traduzir-se-á em resultados mais padronizados, confiáveis e eficazes. (p. 9)¹¹

Serrão (2014) assume que um manual de boas práticas não se trata apenas de esclarecer competências individuais, mas também coletivas, “oferecendo conhecimentos, influenciando modos de pensar, gerando ou clarificando valores, ajudando a mudar atitudes e crenças, facilitando a aquisição de competências e produzindo mudanças de comportamento” (p. 55).

Para Sousa (2008), mais do que um código de atuação comum de uma classe, este serve também para:

manter o bom nome e a credibilidade da profissão, moldada pela conduta coletiva de todos os profissionais. Este código pode também ser uma ajuda no processo de tomada de decisões, particularmente diante de situações difíceis ou que possam comprometer a sua integridade ou os seus valores. (p. 45)

No caso concreto de um tradutor/intérprete de línguas, este documento poderá funcionar como uma base orientadora do seu desempenho pois sistematizará “um

¹¹ Tradução realizada pelas autoras.

conjunto de instruções e conselhos que visa facilitar o [seu] trabalho, [...] permitindo a consulta em caso de dúvida” (Sena, 2016, p. 1).

Refletindo acerca destas percepções, deduzimos que este guia conduzirá a uma maior qualidade na realização dos serviços profissionais, podendo também gerir expectativas, quer do tradutor, intérprete e guia-intérprete, quer do cliente que solicita o serviço.

Na situação, ainda mais específica, do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual e considerando os seus vários contextos de atuação, a normalização de valores, comportamentos e características éticas assumem uma particular relevância.

Neste âmbito, Lourenço e Ferreira (2019) avançaram com uma proposta de um conjunto de padrões de boas práticas, utilizando como base o National Standard Guide for Community Interpreting, “um guia para orientar os serviços de interpretação comunitária” (p. 88) no Canadá, desenvolvido pelo Healthcare Interpretation Network¹². Segundo os autores, apesar de se tratar de um documento que abrange os intérpretes que atuam na comunidade em geral, este também contempla a atuação dos intérpretes de línguas gestuais, nomeadamente a American Sign Language (ASL) e a Língua Gestual do Quebec (LSQ) - as línguas gestuais oficiais do Canadá.

Analisando o National Standard Guide for Community Interpreting, infere-se a existência de 47 normas de boas práticas, estruturadas segundo 8 valores éticos: fidelidade e acurácia, confidencialidade, imparcialidade, atitude respeitadora para com as partes envolvidas, noção dos limites de atuação, responsabilidade na atuação, profissionalismo, formação contínua.

Importa aludir que este guia nacional canadense destaca, por um lado, as competências e responsabilidades do intérprete, mas, por outro lado, refere as responsabilidades do cliente.

Nesse sentido, o cliente deverá informar acerca da existência de qualquer risco a que o intérprete possa estar sujeito; deverá garantir o seu bem-estar e ainda deverá disponibilizar toda a informação útil para que este profissional possa desempenhar as suas funções eficazmente, como por exemplo textos, discursos, apresentações e/ou outros materiais de apoio. Todavia, estes deveres são mais pormenorizados, tal como podemos observar:

Ao trabalhar com o intérprete, o cliente deve:

¹² A Healthcare Interpretation Network foi fundada em 1990 e trata-se de uma organização com sede no Canadá, sem fins lucrativos cujos objetivos consistem na melhoria no acesso aos serviços de saúde por pacientes que possuem proficiência limitada em língua inglesa (Lourenço, G., & Ferreira, R., 2019).

1. Reservar um tempo adicional além do necessário para um encontro prévio ao serviço de interpretação.
2. Evitar frases longas e complexas, uso de gírias, expressões idiomáticas, vocabulário altamente técnico ou jargões.
3. Falar claramente e num ritmo moderado.
4. Falar diretamente com a pessoa surda e não com o intérprete.
5. Nunca pedir a opinião do intérprete.
6. Para atribuições longas, permitir que o intérprete faça pausas em intervalos apropriados, pois a precisão diminui à medida que o tempo passa.
7. Fazer pausas frequentes para permitir que o intérprete apresente todas as informações.
8. Estar atento à comunicação não-verbal.
9. Incentivar o intérprete a solicitar esclarecimentos conforme necessário.
10. Proporcionar um ambiente de trabalho adequado.
11. Sempre tentar garantir que o modo adequado de interpretação seja usado (consecutiva ou simultânea). (p. 10)¹³

Deste modo, perspetivando este guia, importa indagar outros modelos de boas práticas para que possamos perceber se estes se assemelham ou se distinguem.

A título de exemplo, vejamos o guião que nos é oferecido pela FEBRAPILS. Numa nota técnica, esta federação realça a importância do trabalho em equipa e os cuidados a ter na exposição excessiva a longas horas de trabalho – situação que afeta a qualidade de interpretação, bem como o bem-estar do profissional. É ainda referido neste documento, a consciência “de que há, por parte dos (...) contratantes, instituições particulares e órgãos públicos, resistência em compreender e reconhecer” essas necessidades (FEBRAPILS, 2017, p. 3). No entanto, alertam que:

qualquer trabalho de interpretação e guia-interpretação deve ser avaliado pelo profissional solicitado e uma equipe deve ser formada, prevendo tempo de preparação e estudo prévio, atuação em conjunto e posterior avaliação da atuação. Qualquer atuação fora dessas condições compromete a qualidade na entrega do serviço de interpretação e nas condições de trabalho dos profissionais. (FEBRAPILS, 2017, p. 4)

Assim sendo, podemos assumir que empiricamente, ao longo da nossa experiência profissional, testemunhamos estas circunstâncias em que a dificuldade na partilha de informação útil para a nossa tradução e interpretação, bem como a

¹³ Tradução realizada pelas autoras.

incompreensão na necessidade de dois profissionais para determinado serviço é uma realidade.

Tal como já referido anteriormente, a literatura é favorável a estas afirmações, revelando que “quanto mais longa a interpretação, mais erros e omissões podem ocorrer. Essa troca é fundamental para garantir permanentemente um nível elevado na qualidade da produção na língua-alvo” (FEBRAPILS, 2017, p. 2).

Ora, tal leva-nos ao encontro das diretrizes explanadas pelo National Standard Guide, mencionadas anteriormente, pois, para além das nossas competências, primordiais em todo o processo, não podemos ignorar que uma colaboração profícua por parte do cliente, levará o desempenho do tradutor, intérprete e guia-intérprete a “bom porto.” De facto, a partilha de informação e atitudes colaborativas entre intérprete e cliente, traduzir-se-á num resultado eficiente e com mais qualidade (e.g. Carvalho & Mesquita, 2015; Kotaki & Lacerda, 2010; Lopes & Lacerda, 2012; Magalhães, 2013; Oliveira & Benite, 2015; Resende, 2012).

Ainda no Brasil verificamos a existência de um guia para quem quer contratar serviços de tradução e interpretação de Libras. De acordo com o mesmo, este surge com o intuito de “[orientar] na contratação de serviços de tradução e interpretação de e para língua de sinais e também o serviço de guia-interpretação para surdocegos” (Santiago, 2016, p. 2). Analisando este manual, observam-se conselhos acerca de como o cliente deve estar atento a competências como “proficiência e experiência” do intérprete acerca do orçamento dado, isto é, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve elaborar questões como qual a “temática, duração ou prazo, tipo de evento ou material a ser traduzido, tipo de trabalho, línguas envolvidas, se haverá participantes surdos, entre outras questões essenciais para construir um orçamento” (p. 6), devendo em caso de uma associação, existir uma tabela de honorários (Santiago, 2016). Alertam também para que o cliente “forneça o máximo de informações sobre o evento, sobre palestrantes, o tema das mesas e palestras, textos e resumos, assim como o objetivo do evento [pois] ajuda o profissional a se preparar e resulta em um trabalho de maior qualidade” (Santiago, 2016, p. 7). Outro aspeto, que na nossa ótica é essencial, é aquele que se relaciona com a interpretação para voz. No documento referido, tal não é esquecido, advertindo para o facto de que pessoa surda e intérprete devem entrar em “contato para que sejam feitos ajustes quanto ao teor do discurso a ser interpretado” (Santiago, 2016, p. 8). Mais uma vez, este ponto assume preponderância pois a maioria dos intérpretes considera a interpretação para voz como sendo um desafio maior. Porém, a nossa experiência revela que a interação prévia com a pessoa surda surge como um facilitador nestas situações.

Uma vez que se trata de um guia bastante completo, são também referidos aspetos a ter em consideração como a guia-interpretação para surdocegos, bem como com a tradução de textos técnicos ou vídeos.

Agora, vejamos o exemplo da Catalunha, a Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes de Cataluña (APTIC, 2016), também desenvolveu uma descrição de boas práticas. Mais uma vez, verifica-se um conjunto de dez princípios norteadores, nomeadamente: conduta profissional, confidencialidade, competências, fidelidade e imparcialidade, limite de funções, profissionalismo, formação, solidariedade profissional, compromisso social e voluntariado. Partindo destes pontos, esta associação estabelece um guia de boas práticas relativas a cada um.

Analisando e refletindo acerca destes vários modelos, induzimos que o guião de boas práticas e o código deontológico do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual estão intimamente ligados. Como pudemos constatar, as orientações de boas práticas, advêm de valores éticos como ponto de partida, tema que será abordado mais aprofundadamente noutro capítulo.

De seguida, iremos abordar a situação concreta da ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, com o objetivo de mostrar o seu exemplo de luta e valorização da classe profissional, e também de compreender melhor a sua prática e dinâmica na realização de serviços.

ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa: Serviços

A ATILGP, fundada a 26 de outubro de 2007, trata-se de uma associação que representa profissionalmente os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, sendo uma força coletiva na defesa dos seus direitos. Nos estatutos desta associação surge como objetivo específico, entre outros, a prestação de serviços à comunidade, especificando condições e preços (art. 5.º).

Uma vez que esta associação disponibiliza uma série de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação, realizados pelos seus associados possuidores de habilitação académica e de competências adequadas, urge a necessidade de recomendar um conjunto de boas práticas que conduzam a uma postura pessoal e profissional adequadas. Ora, a prestação de serviços poderá decorrer quer em contextos privados (requeridos pela pessoa surda para situações do dia-a-dia), quer em contextos institucionais (Barbosa et al., 2022).

De modo a compreendermos melhor esta oferta, referimo-nos a serviços tais como: educativos; interpretação de eventos; serviços no âmbito profissional; na área da saúde; religiosos; associativos; serviços média; jurídico-legais; artísticos; aulas e

exames de código/condução; serviços de guia-interpretação para surdocegos; interpretação - gestos internacionais; outros serviços públicos; interpretação/tradução de/para enunciados escritos; interpretação à distância, entre outros (ATILGP, 2023).

Mediante uma solicitação de serviço, a ATILGP respeita um conjunto de procedimentos de modo a dar uma resposta rápida ao cliente. Assim, o cliente contacta a associação através de e-mail e, posteriormente, a ATILGP analisa o pedido, contactando-o, quando necessário, de modo a obter mais informações que sejam de utilidade para elaborar um orçamento. Deste modo, o cliente analisa e verifica o seu interesse em adjudicar o serviço. Posteriormente, a Direção elabora uma mensagem escrita com as informações sobre o serviço, descrevendo a natureza do mesmo, isto é, dia(s), hora(s), valor pelo serviço e despesas de alojamento/deslocação (se aplicável), e envia, de seguida, uma mensagem escrita para os associados que manifestaram interesse previamente em realizar serviços para a ATILGP. A seleção do(s) tradutore(s), intérprete(s) e guia-intérprete(s) para assegurar o serviço é feita de acordo com uma lista. A lista de serviços encontra-se ordenada de acordo com a data e hora da inscrição na associação ou pela prova de admissão já revogada.

O(s) tradutore(s), intérprete(s) e guia-intérprete(s) de língua gestual realizarão a sua atividade e, no final, deverão preencher e assinar uma folha de serviço. Este documento refere aspetos tais como os nomes dos profissionais e do cliente, a descrição do serviço, local, data, hora de início e término do mesmo, havendo ainda espaço para observações que sejam consideradas pertinentes. Importa referir que a ATILGP, antes e durante o serviço, principalmente em situações de trabalho em equipa, tem o cuidado de criar um grupo com os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes e com dois membros da direção, para que se possa falar de necessidades e sugestões para o futuro. De seguida, a associação pede um *feedback* aos seus associados que, posteriormente à emissão de fatura, receberão o seu pagamento, ficando o serviço terminado e arquivado (ATILGP, 2023).

Destaca-se aqui que o objetivo fundamental da lista consiste em dar oportunidade para que um número maior de tradutores, intérpretes e guia-intérpretes possa realizar serviços.

Estes profissionais atuam em diversas esferas da sociedade, por isso urge a necessidade de elaborar uma lista de referência de honorários, que serve para orientar os valores de um determinado serviço, de forma a viabilizar um orçamento justo, para quem o presta e para o cliente. Como referido anteriormente, a ATILGP disponibiliza um conjunto de serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação, os quais estão referenciados numa lista de honorários. A associação procura ser diferenciadora, destacando-se pela diversidade e qualidade dos serviços prestados. Sabendo que uma

lista de referência de honorários é meramente orientativa, reserva-se à ATILGP o direito de atualizar os preços, podendo os mesmos sofrer alterações, sendo ajustados face à natureza do serviço. Na organização da lista de referência de honorários, a associação tem em consideração: a natureza do serviço; a urgência do pedido; as condições ergonómicas; o local; a duração do serviço; as línguas de trabalho; os processos físicos e mentais a que os intérpretes estão sujeitos, justificando a necessidade de mais do que um profissional de forma a revezar ao longo do serviço; o tempo de preparação de um serviço (uma vez que a pré-interpretação começa no estudo preparatório do evento) e a deslocação¹⁴.

Para melhor compreendermos a sua organização, apresentamos o quadro de contextos e características dos serviços da ATILGP, distribuída em quatro secções com um vasto leque de serviços prestados. A presente lista inclui orientações gerais que devem ser consideradas no orçamento de um serviço, tais como:

1. Valores referentes à atuação de segunda a sexta-feira, das 08h00 às 20h00; após as 20h00, os valores sofrem acréscimo de 10%; ao sábado, de 10% e ao domingo e feriados de 15%.
2. O valor/hora é calculado pela hora total (60 minutos), no entanto é considerado o preço de pagamento de hora fracionada - referente a 30 minutos, a partir da primeira hora do serviço.
3. Aos serviços pedidos com menos de 24 horas acresce 25% (taxa de urgência) sobre o valor total do serviço.
4. Caso seja extrapolada a carga horária estabelecida, acresce o valor hora tabelado.
5. Para serviços de interpretação com duração superior a 1h00, é necessário a presença de 2 profissionais.
6. Todos os serviços de interpretação e orçamentos pedidos à ATILGP devem ser feitos via formulário disponível no *website* ou por email à associação.
7. Todo e qualquer serviço de tradução, interpretação e guia-interpretação pedido à ATILGP, deve ser discriminado, no sentido de fornecer informações precisas sobre o serviço (hora, local, público-alvo, língua falada e outras informações importantes para a realização do serviço).
8. Serviços em línguas estrangeiras e guia-interpretação para surdocegos, gestos internacionais, são acrescidos em 50%.
9. São cobradas despesas de alojamento, se necessário, desde que o local de realização do serviço assim o justifique dependendo da distância a percorrer. As

¹⁴ Informação facultada pela Direção da ATILGP.

despesas de deslocação são cobradas à taxa em vigor do preço por quilómetro, tendo como referência a sede da ATILGP.

10. A um serviço em que o profissional se desloque e o mesmo não se realize, por questões inimputáveis ao(s) profissional(is) contratado(s), o valor total do serviço, deve ser pago pela pessoa/entidade contratante.

Reserva-se ainda, à Direção da ATILGP, o direito de definir os valores a aplicar nos serviços que não se encontram mencionados¹⁵.

Quadro 2 – Contextos e características dos serviços da ATILGP

SECÇÃO 1: INTERPRETAÇÃO SIMULTÂNEA

Em caso de gravação ou transmissão por *streaming*, acrescenta-se 15% ao serviço, a título de direito de imagem/voz.

Os valores variam de acordo com a tipologia do serviço.

SERVIÇO	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÃO
Contexto Educativo	Aulas de Ensino Superior Formação Profissional	Valor estipulado para o serviço
	Provas Públicas de Defesa de Mestrado e de Doutoramento	Mínimo dois profissionais
Contexto Artístico e Cultural	Espetáculos, Teatros, Cinemas e similares	Mínimo dois profissionais (se superior a 1h)
	Preparação	Valor único por profissional, equivalente a um encontro de preparação
Contexto Jurídico-legal	Serviços para o Ministério da Justiça	Os valores são tabelados de acordo com as Unidades de Conta (UC)
	Outras situações	Valor estipulado para o serviço

¹⁵ Lista de Referência de Honorários facultada pela Direção da ATILGP.

Contexto de Conferência	Seminários, congressos, conferências e similares	Mínimo dois profissionais por evento
	Coordenação de equipa dos profissionais	Valor de coordenação
	Preparação	Valor único por profissional e por cada dia de trabalho
Contexto de Lazer e Turismo	Parques, museus, clubes, excursões, passeios e similares	Valor estipulado para o serviço
Contexto de Saúde	Consultas médicas, exames, tratamentos médicos, psiquiátricos, psicológicos e similares	Valor estipulado para o serviço
Contexto associativo, profissional, outros serviços públicos	Eventos, entrevista de emprego e similares	Valor estipulado para o serviço
Condução/código	Aulas de código, aulas de condução e similares	Valor estipulado para o serviço
Cerimónia (religiosas, laicas e outras)	Cerimónias nas diferentes religiões	Valor estipulado para o serviço
	Preparação	Valor único por profissional, equivalente a um encontro de preparação
INTERPRETAÇÃO SIMULTÂNEA REMOTA		
O profissional deve dispor dos recursos tecnológicos e conexão para oferta do serviço.		

SECÇÃO 2: TRADUÇÃO/INTERPRETAÇÃO AUDIOVISUAL

Sempre que estes serviços sejam transmitidos na televisão ou *online* acresce um valor específico.

SERVIÇO	DESCRIÇÃO	OBSERVAÇÃO
Publicidade de Marcas	Eventos e produtos de <i>merchandising</i>	Os valores para cada serviço dependem da duração do conteúdo e acresce o valor de preparação
	Preparação	
Programas Políticos	Tempo de antena e similares	
	Preparação	
Tradução de Filmes*	Filmes de diferentes géneros	
	Preparação	
Tradução de Vídeo para Internet*	<i>Website, blog</i> e similares	
	Preparação	
Tradução de Vídeo Institucional*	Entidades, instituições	
	Preparação	
<p>*Para língua estrangeira o valor é superior ao apresentado para português</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caso a gravação e edição seja realizada por um técnico externo acresce o valor apresentado pelo mesmo • Caso a gravação seja da responsabilidade da ATILGP, valor inclui: estúdio e gravação 		

SECÇÃO 3: TRADUÇÃO/INTERPRETAÇÃO

O prazo de entrega dos produtos de tradução e interpretação deve ser acordado entre as partes.

Formatação e edição devem ser acordadas entre as partes.

<p>Tradução e interpretação de enunciados (documentos) escritos</p>
--

<p>(valor por página com formatação <i>standard</i> – Arial, tamanho 11, espaçamento 1,5)</p>

<p>Transcrição de documentos áudio visuais</p>

<p>(valor por minuto)</p>

SECÇÃO 4. FORMAÇÃO/AÇÃO DE SENSIBILIZAÇÃO

Para cada item são apresentados valores diferenciados.

<p>Formação (valor por hora e por profissional)</p>
--

<p>Preparação do plano de formação (considerando o plano da ação, conteúdos, material para os formandos)</p>
--

<p>Ação de Sensibilização (valor por hora e por profissional)</p>
--

<p>Preparação da ação de sensibilização</p>

Fonte: Facultado pela direção da ATILGP.

O pagamento de honorários reflete a extrema exigência e complexidade desta atividade profissional, garantido a dignificação e a valorização do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual. Por isso, uma lista de referência de honorários não pode ser estática, deve ser reavaliada e revista, adaptando-se aos novos contextos e desafios laborais inerentes à classe profissional.

Considerando a relevância das boas práticas dentro de uma classe profissional e, tendo em conta o cariz da ATILGP, torna-se possível analisar características, competências e técnicas relacionadas com a profissão. Partindo desta reflexão e da nossa experiência profissional, pretende-se recomendar um conjunto de boas práticas que facilitem o bom desempenho do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.

Recomendações de boas práticas

Após a análise reflexiva realizada ao longo destes documentos, urge a necessidade de impactar as boas práticas como reflexo do sucesso individual e coletivo numa classe profissional. Culminamos, assim, com uma recomendação sintética de um

conjunto de boas práticas dirigidas aos principais intervenientes num serviço de tradução, interpretação e guia-interpretação:

Para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual

- Ser detentor de formação adequada para o exercício das funções.
- Estar atualizado nos seus conhecimentos através de formação contínua.
- Demonstrar proficiência linguística.
- Ter uma atitude respeitadora e profissional.
- Manter uma conduta adequada (imparcialidade, sigilo, ausência de constrangimentos e outros).
- Definir um orçamento adequado a partir de uma lista de referência de honorários.
- Revezar o profissional entre os 20 e 30 minutos.

Para o cliente

- Garantir a segurança e bem-estar do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.
- Apresentar com clareza todas as informações acerca do serviço (dias, hora, valor pelo serviço e despesas de alojamento/deslocação).
- Disponibilizar toda a informação previamente de modo a facilitar o desempenho do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.
- Compreender a necessidade de mais do que um tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual de acordo com a duração do serviço.
- Facilitar a interação entre tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual e cliente surdo, no caso de interpretação para voz.
- Estar atento às necessidades do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual consoante as características do serviço.

Estas recomendações surgem como um contributo para a elaboração de um guião de boas práticas da ATILGP, o qual foi aprovado em julho de 2023 em Assembleia Geral, estando disponível no *websíte* da associação (ATILGP, 2023).

Conclusão

No desempenho da sua função, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual dispõe de um conjunto de competências e de técnicas que facilitam a sua atuação. Nesse sentido, a preparação prévia ou o levantamento de vocabulário específico são aspetos a ter em consideração durante o ato de tradução, interpretação

e guia-interpretação, sem nunca descuidar o bem-estar físico e emocional deste profissional.

A consciência da importância destes parâmetros conduz à realização de uma tradução, interpretação e guia-interpretação mais proficiente e adequada às características linguísticas e culturais das línguas de trabalho.

Para além destas questões, a variedade de serviços existentes nesta área conduz a momentos de trabalho individual e de trabalho em equipa. De modo a garantir um trabalho em equipa eficaz, há estratégias que permitem um apoio mútuo entre colegas, assegurando um serviço de qualidade. Dada a sua maior frequência e/ou especificidade, o trabalho em equipa em contextos sociais, de tradução e de interpretação online assumem orientações mais concretas. Nestas situações, a logística entre colegas deve ser previamente estruturada, organizada e com a salvaguarda das condições para esse efeito.

Uma vez que a maioria destes serviços são disponibilizados por associações de tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual, como é o caso da ATILGP, faz sentido que estes profissionais se orientem por padrões que conduzam a uma uniformização dos seus comportamentos e da sua ação. Nessa perspetiva, a recomendação de um conjunto de boas práticas é primordial para garantir qualidade e consistência nos processos e nos serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação.

Sendo a ATILGP uma associação que é solicitada diariamente para vários serviços e, dado que recorre a diferentes profissionais, a existência de um código de atuação comum, mantém o "bom nome e a credibilidade da profissão" (Sousa, 2008).

Com esse intuito e, através da análise de guiões de boas práticas e do nosso conhecimento empírico, refletimos quais as boas práticas para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, assegurando diretrizes quer para o profissional, quer para o cliente, culminando num guião de boas práticas disponibilizado no site da ATILGP.

Consideramos, assim, que é possível gerir as expectativas quer do tradutor, intérprete e guia-intérprete, quer do cliente, garantindo procedimentos e comunicações mais eficazes, eficientes, adequadas e precisas.

Em suma, a recomendação de boas práticas da ATILGP confere um maior empoderamento à classe profissional dos tradutores, intérpretes e guia-intérpretes e à respetiva associação, transformando competências individuais em competências coletivas pois "unir-se é um bom começo, manter a união é um progresso, e trabalhar em conjunto é a vitória" (Henry Ford).

Bibliografia

Almeida, W. G. (2015a). A educação de surdocegos: Novos olhares sobre a diferença. In Almeida, W. G. (Org.) *Educação de surdos: Formação, estratégias e prática docente* (pp. 163-194). Ilhéus, BA: Editus. <https://books.scielo.org/id/m6fcj/pdf/almeida-9788574554457-09.pdf>

Almeida, W. G. (2015b). *O guia-intérprete e a inclusão da pessoa com surdocegueira*. [Dissertação de Pós-graduação, Universidade Federal da Bahia]. Repositório Institucional da UFBA. <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/17566/1/Tese%20UFBA%20%20Wolney%20Gmes%20Almeida.pdf>

Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes de Cataluña. (2016). *Código deontológico y de buenas prácticas de APTIC*. https://www.aptic.cat/wp-content/uploads/Codigo_deontologico_y_de_buenas_pr--cticas_de_APTIC-2.pdf

ATILGP. (2023). *Serviços*. Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa. Consultado a 21 de agosto de 2023. <https://atilgp.pt/servicos.html>

ATILGP. (2023). *Regulamento de serviços*. Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa Consultado a 25 de agosto de 2023. <https://atilgp.pt/assets/docs/rs.pdf>

ATILGP. (2023). *Guião de boas práticas*. Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa Consultado a 31 de agosto de 2023. <https://atilgp.pt/assets/docs/gbp.pdf>

Barbosa, H. G. (1990). *Procedimentos técnicos da tradução: Uma nova proposta*. São Paulo: Pontes.

Barbosa, S. (2019). Raízes da profissão. In Susana Barbosa (Org.), *Intérprete que sou* (pp. 11-45). Rio Tinto: Mosaico de Palavras Editora, Lda.

Barbosa, S., Branco, S., Oliveira, A., & Serrão, C. (2022). Trajetória sociopolítica do intérprete de língua gestual portuguesa: Progressos e retrocessos. *Cad. Trad.*, Florianópolis, 42, 1-26. <https://periodicos.ufsc.br/index.php/traducao/article/view/85435/52264>

Carillo, E. F. P. (2008). *Análise das entrevistas de quatro surdocegos adquiridos sobre a importância do guia-intérprete no processo de comunicação e mobilidade*.

[Dissertação de Pós-graduação, Universidade Presbiteriana Mackenzie]. Adelpha Repositório Digital.

<https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/dee90eec-c186-4f2ebd9411ba5c18e4d0/content>

Carvalho, A., & Mesquita, D. (2015). O trabalho colaborativo do intérprete de libras e o ensino do português para surdos na escolarização básica. *Revista Polyphonia*, 26/1, 227-241. <https://revistas.ufg.br/sv/article/view/37992/19100>

Colonomos, B. (1992). *Processes in interpreting transliterating. Making them work for you*. Westminster CO: Front Range Community College.

Dias, F., Fietz, H.; Gavério, M., & Block, P. (2017). *Guia de boas práticas para Acessibilizar a ANPOCS*.

<http://anpocs.com/images/stories/41encontro/GuiaBoasPrcticasANPOCS-FINAL.pdf>

FEBRAPILS - Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores e Intérpretes e Guia-intérpretes de Língua de Sinais (2017). *Nota Técnica sobre a contratação do Serviço de interpretação de Libras/Português e profissionais intérpretes de Libras/Português*. Consultado a 31 de agosto de 2023. <https://febrapils.org.br/wp-content/uploads/2022/02/Nota-Tecnica-02-2017-Trabalho-em-Equipe.pdf>

FEBRAPILS - Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores e Intérpretes e Guia-intérpretes de Língua de Sinais (2020). *Nota Técnica sobre interpretação simultânea remota para a Língua Brasileira de sinais*. Consultado a 25 de agosto de 2023. https://febrapils.org.br/wp-content/uploads/2022/01/NT-004-2020_sobre-interpretacao-simultanea-remota.pdf

Federação Portuguesa das Associações de Surdos. (2005). Carta dos direitos da pessoa surda. In Orquídea Coelho (Coord.) *Perscrutar e escutar a surdez* (pp. 75-80). Santa Maria da Feira: Edições Afrontamento/CIIE.

Fonseca, N., Gonçalves, J., & Santos, J. (2021). Trabalho de interpretação simultânea em equipe no Brasil: Uma análise preliminar do perfil e concepções de TILSP. *Letras & Letras* 37(2), 221-251.

<https://seer.ufu.br/index.php/letraseletras/article/view/56991/33069>

Gabrian, J., & Williams, G. (2005). *The effect of interpreter fatigue on interpretation quality*. <http://ebookbrowse.com/the-effect-of-interpreter-fatigue-on-interpretation-quality-pdfd44129538>

Healthcare Interpretation Network (2007). National Standard Guide for Community Interpreting Services.

<https://ailia.ca/resources/Documents/National%20Standard%20Guide%20for%20Community%20Interpreting%20Services.pdf>

Hoza, J. (2010). *Team interpreting: As collaboration and interdependence*. Alexandria: Rid Press.

Kotaki, C., & Lacerda, C. (2010). *O intérprete de língua brasileira de sinais no contexto da escola inclusiva: Focalizando sua atuação na segunda etapa do ensino fundamental*. Coleção UAB-UFS CAR.

Lei n.º 89/99, de 5 de julho. Diário da República n.º 154/1999, Série I-A de 1999-07-05.

Lourenço, G., & Ferreira, R. (2019). Os serviços de interpretação de língua brasileira de sinais nas universidades e nos institutos federais: a percepção de docentes surdos. *Revista Espaço* 51, 83-108.

https://www.researchgate.net/publication/340105633_Os_servicos_de_interpretacao_d_e_Lingua_Brasileira_de_Sinais_nas_universidades_e_nos_institutos_federais_a_percepcao_de_docentes_surdos

Lopes, S., & Lacerda, C. (2012). O intérprete educacional nos momentos de interlocução: Experiência exitosa em um cenário bilingue. Comunicação apresentada no V Congresso Brasileiro de Educação Especial, *Anais do V Congresso Brasileiro de Educação Especial*, Brasil. <https://livrozilla.com/doc/1203127/o-int%C3%A9rprete-educacional-nos-momentos-de-interlocu%C3%A7%C3%A3o>

Magalhães, E. (2007). *Sua majestade, o intérprete: O fascinante mundo da tradução simultânea*. São Paulo: Parábola Editorial.

Magalhães, F. (2013). O papel do intérprete de LIBRAS em sala de aula inclusiva. *Revista Brasileira de Educação e Cultura* VII, 73-86.

<https://periodicos.cesg.edu.br/index.php/educacaoecultura/article/view/108>

Moser-Mercer, B., Kunzli, A., & Korac, M. (1998). *Prolonged turns in interpreting: Effects on quality, physiological and psychological stress (Pilot study)*. *Interpreting* 3/1, 47-64. <https://doi.org/10.1075/intp.3.1.03mos>

Napier, J., McKee, R., & Goswell, D. (2006). *Sign language interpreting: Theory and practice in Australian and New Zealand*. The Federation Press.

Nogueira, T. C. (2016). Intérpretes de libras – português no contexto de conferência: Trabalho em equipe e as formas de apoio na cabine. In *V Congresso Nacional de Pesquisa em Tradução e Interpretação de Língua de Sinais Brasileira* (pp. 1-17). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

https://www.researchgate.net/publication/331408341_interpretes_de_librasportuguesn_o_contexto_de_conferencia_trabalho_em_equipe_e_as_formas_de_apoio_na_cabine

Nogueira, T. C., & Gesser, A. (2018). As pessoas não sabem o significado de apoio: percepções e competências no trabalho em equipe na cabine de interpretação libras-português em contexto de conferência. *Translation* 15, 122-158. Porto Alegre.

<https://seer.ufrgs.br/index.php/translatio/article/view/84221/48578>

Oliveira, W., & Benite, A. (2015). Estudos sobre a relação entre o intérprete de LIBRAS e o professor: Implicações para o ensino de ciências. *Revista Brasileira de Pesquisa em Educação em Ciências* 15(3), 597-696.

<https://periodicos.ufmg.br/index.php/rbpec/article/view/4331/2897>

Quadros, R. M. (2004). *O tradutor e intérprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa – Programa Nacional de Apoio à Educação de Surdos*. Brasília: Ministério da Educação.

Resende, T. (2012). O intérprete da língua de sinais: Possibilidades e desafios. Comunicação. *V Seminário de Educação Especial/ IV Encontro de Pesquisadores em Educação Especial e Inclusão Escolar*. <https://silo.tips/download/o-interprete-da-lingua-de-sinais-possibilidades-e-desafios>

Rodrigues, C., Bielecki, D., Barbosa, D., Junior, J., Tobal, L., Silva, M., Rigo, N., Albres, N., Jesus, R., Santos, S., & Nogueira, T. (s/d). *Declaração do I Fórum dos Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais das Instituições Federais de Ensino*. https://forumtilspife.paginas.ufsc.br/files/2015/01/Relat%C3%B3rio_final_F%C3%B3rum.04_02_15.pdf

Russo, A., & Fiss, D. M. L. (2018). Discurso, interpretação e tradução: A profissão TILS e seus sentidos na atualidade. *Bakhtiniana: Revista de Estudos do Discurso* 13 (3), 42-62. São Paulo.

<https://revistas.pucsp.br/index.php/bakhtiniana/article/view/35402/26548>

Santiago, V. A. A. (2012). Português e Libras em diálogo: Os procedimentos de tradução e o campo do sentido. In Neiva de Aquino Albres e Vânia de Aquino Albres Santiago (Org.) *Libras em estudo: Tradução/interpretação* (pp. 35–55). São Paulo: Editora Feneis Ltda.

Santiago, V. (2016). *Tradução e Interpretação de e para Libras. Um guia para quem quer contratar serviços de tradução e interpretação de Libras - língua brasileira de sinais*. Febrapils, Abrates, Sintra, Instituto de Singularidades.

<https://drive.google.com/file/d/0B7ZxCOYQ0QJmV3dTMWhfOUtFYkk/view?resourcekey=0-JGAqnqplLKrAcIPmsGXlog>

Sena, M. (2016). *Manual de boas práticas de transcrição*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Nova de Lisboa]. Repositório Universidade Nova.

https://run.unl.pt/bitstream/10362/19744/1/Relatorio%20de%20est%c3%a1gio_Marta%20Sena.pdf

Serrão, C. (2014). Manual de boas práticas. *Literacia em saúde: Um desafio na e para a terceira idade*.

<https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/5979/1/Manual%20de%20Boas%20Pr%C3%A1ticas%20-%20Literacia%20em%20sa%C3%BAde%20na%20terceira%20idade.pdf>

Sousa, T. (2008). *Guia de boas práticas em gestão de projectos de tradução*.

[Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto]. Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto.

https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/8441/1/Tese_Mestrado_Trad_Int_Teresa_Sousa.pdf

Stewart, K., Witter-Merithew, A., & Cobb, M. (2009). *Best practices american sign language and english interpretation within legal settings*.

http://www.interpretereducation.org/wpcontent/uploads/2011/06/LegalBestPractices_NCIEC2009.pdf

Silveira, B. (2017). Intérprete surdo: Conquistando espaço no campo de conferências no Brasil. In Neiva de Aquino Albres (Org.) *Libras e sua tradução em pesquisa: Interfaces, reflexões e metodologias* (pp. 14-37). Florianópolis: Biblioteca Universitária UFSC. https://libras.ufsc.br/wp-content/uploads/2017/03/ALBRES-2017-Ebook_Libras-e-sua-tradu%C3%A7%C3%A3o-em-pesquisa.pdf

Siqueira, R. (2015). *O papel do intérprete surdo*. [Dissertação de Pós-graduação, Universidade Federal do Rio de Janeiro].

<https://docs.google.com/document/d/1j79b06ClaiPeDcltHmhppWdhU1CDIP3kmXaZ9Q93ZNY/edit>

Tavares, A. (2019). Para além da surdez. In Susana Barbosa (Org.) *Intérprete que sou* (pp. 155-188). Rio Tinto: Mosaico de Palavras Editora, Lda.



CÓDIGO DEONTOLÓGICO E LINHAS ORIENTADORAS DO TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL

Liliana Almeida

Sócia n.º 9 desde março de 2008 e presidente da Direção de janeiro de 2014 a abril de 2016.

Sara Sousa

Sócia n.º 1 desde março de 2008 e secretária da Direção entre o ano de 2010 a 2013.

Ana Oliveira

Sócia n.º 23 desde junho de 2015 e vice-presidente da Direção desde abril de 2016.

Margarida de Brito

Sócia n.º 31 desde julho de 2016.

Dina Coelho

Sócia n.º 27 desde novembro de 2015 e secretária do Conselho Fiscal desde junho de 2020.

CÓDIGO DEONTOLÓGICO E LINHAS ORIENTADORAS DO TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL

Introdução

Desde os primórdios dos tempos, viver em sociedade e trabalhar com e para outras pessoas implica ter consciência e reconhecer todo um conjunto de estruturas, organizações e regras que devem, necessariamente, ser seguidas e respeitadas, discernindo também quais as consequências que advêm do seu incumprimento. No contexto profissional, as diretrizes para a adequada conduta no desempenho do serviço prestado e na articulação com os pares profissionais, clientes e grande público são fulcrais para que a dinâmica decorra em boas condições e o objetivo seja conquistado com sucesso e proveito para todas as partes envolvidas.

A figura do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, embora conte com vários séculos de existência, com uma intervenção prática e direta entre os seus familiares surdos e restante comunidade, só há poucas décadas tem conquistado um reconhecimento formal do seu papel profissional. Perante este, ainda curto, percurso de profissionalização e contínuo crescimento de novos contextos de atuação, novas realidades e novas necessidades, é cada vez mais urgente a reflexão sobre o perfil que o profissional deve adotar, como interagir com os demais intervenientes, os seus deveres e respostas a possíveis situações que apresentam questões de ordem deontológica.

Perspetivando a prática da atividade laboral, a ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa considerou ser imperativa a criação de um código deontológico de carácter geral e de linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na sua intervenção específica em contexto educativo, académico e formativo.

Sociologia das profissões – compreender conceitos

A evolução e desenvolvimento das profissões, a sua trajetória, história e o seu papel na sociedade é estudada pela sociologia das profissões, relacionando-as com as formas de organização do trabalho, assim como com as necessidades sociais.

Na sociologia das profissões existem três correntes de pensamento: a funcionalista, a interacionista e a weberiana (Santos, 2011).

Os funcionalistas foram os primeiros a abordar as questões das funções sociais das profissões, dando enfoque à “formação profissional e à constituição dos papéis profissionais como decorrência da modernização inexorável das sociedades,

valorizando os profissionais na estrutura social” (Santos, 2011, p. 26). Há uma importância acrescida dada à formação para se ter uma profissão, formação essa superior e especializada. Nesta linha de pensamento, a educação e o conhecimento são de extrema relevância para a autonomização dos grupos profissionais. Mais tarde, foi incluída a relação profissional-cliente como fazendo parte dos papéis profissionais, uma vez que as profissões respondem às necessidades da sociedade.

A contribuição dos interacionistas recai principalmente no aspecto metodológico, uma vez que se analisa a “socialização do profissional, que não está restrita à formação profissional, como os funcionalistas, mas acontece também na atuação profissional, no mercado de trabalho”, havendo lugar a uma valorização da criatividade das pessoas (Santos, 2011, p. 29). Os interacionistas relacionam a profissão com a sua contribuição para a sociedade, salientando a heterogeneidade como característica de uma profissão, uma vez que os seus profissionais partilham identidades, valores e interesses (Kroeff, Mattos, Matos & Spudeit, 2017).

Para os defensores da linha weberiana, profissões e poder andam lado a lado, uma vez que a profissão seria a forma que o indivíduo capacitado tinha de se integrar no mercado de trabalho para alcançar as suas necessidades. “O poder das profissões estaria exatamente na capacidade de doar sentido aos que pertencem ao grupo profissional e estabelecer a dominação de um grupo sobre os outros e sobre a sociedade” (Santos, 2011, p. 31). Nesta dimensão weberiana existe o fortalecimento da identidade, embora as expectativas sobre a formação sejam elevadas, bem como um aumento do controlo e da vigilância sobre a atuação do profissional em questão. Há uma valorização da comunidade e das suas habilidades específicas, embora haja lugar à “mercantilização, o saber específico como um meio de gerar produtividade e riqueza” (Kroeff, Mattos, Matos & Spudeit, 2017, p. 18).

Neste seguimento, as associações profissionais têm um papel preponderante na mediação das lutas profissionais, estabelecendo limites e campos de atuação das profissões, e também para delimitar a parte ética dos profissionais. No estudo dos grupos profissionais há sempre lugar a reflexões sobre as lutas de poder, que são lutas individuais e/ou coletivas por ascensão social. Para tal, as profissões produzem projetos coletivos (profissionais) de mobilidade social, ideologias próprias, controle da formação e fechamento do mercado de atuação. Tudo para aumentar a coesão interna do grupo profissional, construir a imagem social da profissão e dar visibilidade social (poder) ao próprio grupo (Santos, 2011, p. 40).

Tendo isto em conta, importa compreender e clarificar alguns conceitos que se interligam entre si e que apesar de idênticos, assumem diferentes definições. Referimo-

nos a: profissão, profissionalização, profissionalidade, profissionalismo e identidade profissional.

A vontade de ingressar numa profissão implica todo um processo de aprendizagem e treino para a capacitação do profissional, assegurando assim a qualidade e confiabilidade do seu desempenho especializado, para alcançar o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Consequentemente, há lugar à dignificação de toda a classe, dos seus pares e a valorização da profissão.

No que à profissionalização diz respeito, a dimensão do conhecimento é importante, uma vez que associa a formação à integração do profissional na sociedade para o desempenho da sua função (Santos, 2011). Este processo é importante para garantir a qualidade e confiança nos serviços disponibilizados, contribuindo para a valorização da profissão, o reconhecimento dos profissionais e o desenvolvimento profissional e pessoal. Um bom profissional deve pautar-se pela aptidão, habilidade, por todo um conjunto de características que lhe conferem o *know-how*, a qualidade imprescindível para o exercício da sua atividade profissional. O domínio da teoria e da prática, das competências e habilitações permitirão o seu reconhecimento enquanto profissional.

O conceito de profissionalidade, por sua vez, refere-se à qualidade ou conjunto de características que definem uma pessoa como profissional numa área, relacionando-as com o conhecimento teórico e prático que tem, bem como com as competências e qualificações necessárias para o exercício da atividade profissional. A profissionalidade remete para o “plano dos saberes em um âmbito local, entendido como o campo de atuação prática, sendo estes saberes diversos e plurais” (Gonçalves & Almeida, 2019, p. 87).

Gonçalves e Almeida (2019) referem que a profissionalidade remete para as questões internas à profissão, enquanto o profissionalismo se refere aos elementos externos à mesma. Ou seja, o profissionalismo relaciona-se com “objetivos mais amplos que um grupo ocupacional pretende alcançar, seja no cenário social ou na própria estrutura organizacional das profissões em geral” (Gonçalves & Almeida, 2019, p. 87), e este é importante no processo de organização ocupacional, procurando uma maior autonomia, e sendo o conhecimento profissional e do indivíduo decisivos para a diferenciação das profissões.

No conceito de profissionalismo, as competências e a ética estão previamente definidas, já que existem associações profissionais ou entidades patronais que controlam e vigiam o grupo. Já o termo identidades profissionais podem ser “individuais e coletivas, onde a realização pessoal e a criatividade social se constroem mutuamente” (Lopes, 2002, p. 72).

Em suma, todos estes conceitos encontram-se em desenvolvimento constante, uma vez que são orientados pela individualidade dos profissionais e pelos contextos, bem como pelas experiências individuais, pela formação que obtiveram, pelas exigências a que estão sujeitos, pelas políticas de formação, pelas políticas que baseiam as regras e pelo trabalho diário (Gonçalves & Almeida, 2019).

Considerando a profissão do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, nesta destaca-se o conceito de profissionalidade, passando por planear e selecionar estratégias de tradução, interpretação e guia-interpretação, organizar o espaço onde irá realizar o trabalho, caso seja necessário e possível dialogar com o cliente, avaliar o seu desempenho, refletir e interagir com os demais que sejam pertinentes para o processo. Assim sendo, a identidade profissional do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual passa pela construção das suas próprias ações, estando intimamente ligada ao contexto interno e externo onde o profissional desempenha funções, pois não devemos esquecer que a tradução, interpretação e guia-interpretação consistem num processo que compreende tomadas de decisão por parte do profissional, sejam estas conscientes ou não, independentemente de ser uma tradução intralinguística, interlinguística ou intersemiótica (Rodrigues, 2023). Na tradução intralinguística, ou reformulação, ocorre uma interpretação da língua para a mesma língua (por exemplo, a tradução de um texto de adultos para texto infantil); na tradução interlinguística, ou tradução propriamente dita, é a tradução de uma língua para outra (por exemplo, tradução de português para inglês); na tradução intersemiótica, ou transmutação, existe uma “interpretação de um sistema de código para outro por meio de signos de sistemas não-verbais” (Segala & Quadros, 2015, p. 358) (por exemplo, a tradução de um texto para desenhos, fotos, pintura, vídeo, etc.).

Mundialmente, é possível constatar a expansão da necessidade de tradução, interpretação e guia-interpretação intramodal gestual visual, ou seja, de tradutores, intérpretes e guia-intérpretes que trabalham entre duas línguas gestuais; e também de tradução, interpretação e guia-interpretação intermodal, que trabalham entre uma língua gestual e uma língua oral. Esta expansão deve-se ao facto de vermos reconhecidas cada vez mais línguas gestuais, pelo aumento de contactos entre surdos falantes de diferentes línguas gestuais e, mais recentemente, devido à pandemia esta profissão ganhou um destaque ainda maior (Rodrigues & Ferreira, 2020; Barbosa, Branco, Oliveira & Serrão, 2022).

As traduções, interpretações e guia-interpretações intramodais e intermodais verificam-se, essencialmente, em contexto de conferências/eventos onde se encontram surdos com diferentes línguas gestuais e, por isso, tem existido um aumento de solicitações a intérpretes surdos para que realizem a interpretação interlingual

intramodal gestual visual, assim como entre uma língua gestual e o sistema de Gestos Internacionais (Rodrigues & Ferreira, 2020).

Tendo em conta todas as especificidades inerentes à prática e exercício da profissão, é fundamental que este profissional respeite um conjunto de princípios e atitudes eticamente corretas.

Ética - o saber ser profissional

A palavra ética vem do grego *éthos*, que significa modo de ser ou caráter, direcionando-se para os comportamentos humanos, norteando o bem e o mal, o comportamento correto do incorreto.

Os princípios éticos são diretrizes pelas quais o homem, enquanto ser racional e livre, rege o seu comportamento. O que significa que a ética apresenta, em simultâneo, uma dimensão teórica (estuda o "bem" e o "mal") e uma dimensão prática (diz respeito ao que se deve fazer) (Carapeto & Fonseca, 2012, p. 8).

Assim, a pessoa pode explicar a razão das suas ações e assumir as respetivas consequências dos seus atos. Apesar da ética ser predominantemente autorreguladora, permitindo aos indivíduos gerir os seus próprios comportamentos, é praticada num contexto social, dentro de um grupo onde os valores são partilhados. Este conceito abarca um domínio de uma filosofia moral dignificante que tem por objetivo o comportamento correto da pessoa segundo orientações que colocam esse mesmo comportamento na prática das suas atividades sociais e profissionais. Se, por um lado, nenhum tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual conseguirá atingir a perfeição ao longo do seu exercício profissional assente nos princípios éticos, o mesmo terá a obrigação de o tentar, pois ficará mais próximo disso e aumentará a probabilidade de atingir o sucesso profissional, objetivo partilhado com o seu cliente (Ricou, 2014).

O comportamento ético está, ou deveria estar, presente em todas as atividades, sejam elas práticas ou teóricas, técnicas, políticas ou sociais. Durante a prática profissional é importante refletir se as suas tomadas de decisão irão favorecer ou prejudicar alguém; quais os impactos das suas ações, procedendo à realização do “processo de articulação racional do bem, à sua especificação necessária nos diferentes patamares de decisão e ação” (Baptista, 2011, p. 8). A ética engloba o individual e o coletivo no sentido de se alcançar o todo, ultrapassando “os discursos e os códigos de ética que pretendem boas intenções” (Paula, 2020, p. 127). Ao refletirmos sobre as nossas ações temos mais consciência sobre nós próprios, ou seja, sobre as nossas capacidades, limitações, fraquezas e qualidades (Gesser, 2011).

Deontologia - A responsabilização do e para com o profissional

A deontologia deriva do grego *deon* ou *deontos/logos*, e significa o estudo dos deveres. Surge da necessidade de um grupo profissional se autorregular, mas na prática traduz-se em heterorregulação, uma vez que os membros do grupo devem cumprir as regras que se encontram num código e fiscalizadas por uma instância superior (ordem profissional, associação, etc.). Deontologia designa-se pelo universo moral de uma determinada profissão, considerando que existem comportamentos morais característicos e distintivos das diferentes atividades profissionais. A deontologia profissional representa o conjunto de deveres, princípios e normas adaptadas por um determinado grupo profissional (Carapeto & Fonseca, 2012).

O objetivo da deontologia é orientar as condutas dos elementos de uma profissão para atingir a excelência no exercício da mesma, “tendo em vista o reconhecimento pelos pares, garantir a confiança do público e proteger a reputação da profissão. Trata-se, em concreto, do estudo do conjunto dos deveres profissionais estabelecidos num código específico que, muitas vezes, propõe sanções para os infratores” (Carapeto & Fonseca, 2012, p. 11).

Nesta linha de pensamento, os mesmos autores definem que a deontologia se encontra dentro da ética e que está adaptada ao exercício de uma profissão. Regra geral, os códigos de deontologia baseiam-se em grandes declarações universais, salientando a parte ética das mesmas e adaptando-as às especificidades de cada profissão e de cada país.

As regras deontológicas são adotadas por organizações profissionais, que assumem a função "legisladora" das normas e garantem a sua aplicação. Os códigos de ética são dificilmente separáveis da deontologia profissional, pelo que é frequente os termos ética e deontologia serem utilizados como sinónimos, tendo apenas origem etimológica distinta (Carapeto & Fonseca, 2012, p. 11).

A deontologia profissional serve para controlar a ação dos membros de um grupo profissional e para orientar a sua conduta, fomentando a formação de um grupo que se identifica e é identificado por um determinado modo de atuação. Neste sentido, a manutenção de uma profissão depende do conjunto dos seus membros, bem como do comportamento/ação de cada um (Rasche, 2005). A mesma autora explica que o que é essencial é ter consciência do que representa a profissão na sociedade e qual o papel do indivíduo no grupo profissional antes de procurar uma ética cimentada num código (Rasche, 2005).

A existência de um código deontológico é importante, assim como saber utilizá-lo como ferramenta indispensável ao sucesso profissional, e, concomitantemente, uma

melhor intervenção junto das pessoas surdas. Este instrumento só produzirá efeitos positivos se o profissional considerar ser uma obrigação moral cumpri-lo.

Para realizar um trabalho baseado nos princípios e nas normas deontológicas que regulam a atuação do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, este profissional deverá obter um conhecimento aprofundado e atualizado do código deontológico, de modo a realizar uma compreensão crítica do mesmo e, assim, possibilitar a sua execução prática. Seguidamente, deverá ter um conhecimento das leis nacionais aplicáveis à sua prática profissional, uma vez que o código deontológico poderá entrar em conflito com essas mesmas leis. Neste caso, o profissional deverá elucidar, junto das entidades visadas, as suas obrigações perante o código deontológico, efetivar o necessário para a resolução desses mesmos conflitos, de modo responsável e ainda, conhecer as regras e regulamentos das instituições onde presta serviços, de modo que não colidam com os princípios e normas decorrentes do seu exercício profissional (Ricou, 2014).

A importância da valorização da imagem da classe profissional do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve centrar-se nas vantagens do aumento da confiança das pessoas, em particular dos próprios. Quanto mais positiva for a imagem do profissional junto do público, maior será a confiança depositada pelos seus clientes, o que potenciará os resultados do seu trabalho e, ao mesmo tempo, um aumento da responsabilidade. Se o profissional tiver ampla consciência de todos os aspetos que deverá intentar durante a prática do seu trabalho, conseguirá melhor corresponder ao que esperam de si: “(...) por mais que os intérpretes necessitem de conhecer os seus direitos e obrigações, é fundamental que também tenham em mente o que se espera deles, objetivando cumprir as expectativas em si depositadas”¹⁶(Grande, 2022, p. 24). Este perfil contribuirá para uma melhoria do bem-estar das pessoas, que é o objetivo da tradução, interpretação e guia-interpretação.

A formação, a atualização e a experiência são essenciais para um exercício adequado da profissão, percebendo-se que, quanto mais longo for o tempo de formação e mais extensa for a experiência profissional maior será a consciência ética, para ter uma maior capacidade de distinguir o bem do mal de forma consciente (Ricou, 2014).

A emergência de um código deontológico

É de suma importância ter sempre presente o código deontológico, bem como uma reflexão crítica sobre o mesmo, visto que a sociedade atual é extremamente volátil

¹⁶ Tradução pelas autoras

no que diz respeito, por exemplo, às novas tecnologias, a novas formas de intervenção, que fazem emergir diferentes dilemas éticos sendo muito difícil um olhar abrangente por parte da deontologia (Ricou, 2014).

“Um código deontológico deve ser baseado em princípios e valores e não apenas em regras” (Ricou, 2014, p. 188). Assim, urgiu a emergência da criação de um código deontológico que permitisse estabelecer referências para a prática da profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, uma vez que este documento se constitui como um instrumento para o exercício da atividade dos profissionais, no sentido de ser realizado um serviço de qualidade, havendo lugar à proteção destes e dos clientes.

Ao longo dos tempos, a maioria das associações tem avançado com a criação de um código de ética devido à necessidade de um conjunto de regras e orientações que regulem a profissão, baseando-se no código de ética do modelo dos EUA, pioneiro nestas questões (Barbosa et al., 2022).

No entanto, o facto de se tratar, na sua maioria, de um código não reconhecido oficialmente dá azo à criação de vários códigos, consoante a Associação que o desenvolve. Urge, assim, a necessidade de alguma uniformização quanto a direitos e deveres dos intérpretes no exercício das suas funções (Barbosa et al., 2022, p. 6-7).

Em Portugal, o primeiro código de ética foi elaborado pela Associação de Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa - AILGP, fundada a 22 de janeiro de 1991, baseado em diversos códigos de ética e deontológicos de intérpretes de língua gestual da Europa e dos EUA, porém, “não sendo um código oficialmente reconhecido, foi tacitamente aceite e posto em prática ao longo dos anos” (Freire, 2010, p. 16).

A Lei n.º 89/99, de 5 de julho, prevê a elaboração de um código de ética e linhas de conduta do intérprete de língua gestual, nos artigos 6.º e 7.º. No entanto, este Código de Ética e Linhas de Conduta não abrange “outros aspetos importantes a considerar como: pontualidade, autodisciplina, atualização e carreira profissional. É necessário que tanto os ILGP como os representantes da comunidade surda se manifestem no sentido de se dar continuidade à legislação em falta” (Freire, 2010, p. 17). Deste modo, considera-se cada vez mais emergente colocar em prática o que esta Lei refere, ainda que haja “necessidade de revisão e homologação do código de ética, clarificando aspetos como as condições de trabalho, remunerações, tempos ativos e de descanso e linhas de conduta adequadas aos diferentes contextos profissionais” (Barbosa et al. 2022, p. 16).

Uma nova versão deste Código de Ética e Linhas de Conduta foi revista, discutida e aprovada em Assembleia Geral Ordinária da Associação Nacional e Profissional da Interpretação - Língua Gestual (ANAPI-LG) a 16 de julho de 2016.

É neste sentido que a ATILGP, cuja missão é destacar a importância do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na sociedade e assegurar a comunicação plena entre a comunidade surda e ouvinte, teve desde sempre uma grande preocupação com a questão ética e deontológica desta classe profissional, procurando, ao longo da sua existência, encontrar um quadro o mais completo e apropriado aos seus associados e demais elementos do grupo profissional.

Questões deontológicas e conflitos éticos - uma representação dos associados da ATILGP

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, embora seja uma figura em ascensão quanto à sua necessidade e reconhecimento, carece ainda de grande exploração do mapeamento de diversas necessidades como as de competências do próprio, condições do contexto de trabalho, diretrizes no estabelecimento de serviços, articulação com os pares e atitudes/medidas padronizadas no tratamento de situações que podem suscitar questões de ordem deontológica/ ética. Sendo a ATILGP composta por pessoas com idades, experiências, perspetivas e contextos de atuação tão diferentes e estando esta empenhada no esclarecimento, empoderamento e dignificação da profissão, reconheceu o seu grupo de associados como uma ótima amostra para auscultar, reunir e analisar as suas partilhas, dúvidas, preocupações e reflexões sobre as suas vivências laborais. De modo a compreender o ponto de vista dos associados da ATILGP no que concerne a dilemas éticos e/ou deontológicos, foi elaborado um pequeno inquérito por questionário, considerando algumas situações-problema para análise, que em seguida se apresentam:

1. No exercício das suas funções profissionais já se deparou com alguma questão deontológica e/ou conflito de ordem moral ou ético?
2. Como faz a gestão desses conflitos?
3. Quais as maiores dificuldades que sente na resolução dessas situações?
4. No processo de resolução que apoio(s) poderia(m) ser uma mais-valia para a resposta ao problema e bem-estar do intérprete de LGP?

A aplicação deste questionário online visou retratar o associativismo da classe profissional dos sócios inscritos na ATILGP, analisando conceitos como liderança, motivação e questões éticas e deontológicas. Focamo-nos somente nestas últimas para este estudo. O *link* do questionário foi enviado por email para todos os associados e

explicando a finalidade deste estudo. No total participaram quarenta e cinco sócios, embora somente vinte e quatro indicaram já se terem deparado com alguma questão deontológica e/ou conflito de ordem moral ou ético. De modo a distinguir, mantendo o anonimato dos sócios que participaram e cujos relatos mobilizamos para a discussão que a seguir se apresenta, utilizamos a sigla TIGILG (Tradutor, Intérprete e Guia-Intérprete de Língua Gestual) seguido de um número (para organização dos dados).

Discussão dos resultados

Duas pessoas referiram que já lhes foi pedido que não transmitissem uma parte do discurso para a pessoa surda que estava envolvida na comunicação. Seis pessoas descreveram acontecimentos em que se destaca o sigilo profissional e imparcialidade em situações comunicativas com a pessoa surda, nomeadamente, exemplos em que, caso o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual pudesse intervir, poderia solucionar problemas ou resolver dilemas. Oito associados relataram variadas situações no contexto educativo, tais como:

- Excesso de horas de trabalho.
- Assistir a situações de injustiça face ao estudante surdo.
- O aluno surdo pedir ao profissional para dar a resposta num momento de avaliação.
- O professor mandar no tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual.
- O profissional não ser convocado para o conselho de turma.
- Conflito entre professores.
- Ter conhecimento de situações de violência familiar contra menores.
- Ser considerado única e exclusivamente ponte de comunicação.

Duas pessoas relataram ocorrências no contexto judicial, em que uma delas estava a exercer funções de tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual tanto para o acusado como para a vítima; e a outra situação em que o profissional sabia realmente o que se tinha acontecido e traduzir/interpretar algo completamente distinto, na sala de audiências. Os restantes exemplos são distintos, mas igualmente importantes: problema de ordem ética profissional e deontológica com um colega; “momentos em que a situação pede do intérprete algo que eticamente não é suposto fazer-se, mas se não se fizer, a situação para a pessoa surda é prejudicial” (TIGILG 39); “partilha ou não de informação grave, conflito de perspetivas, sentimento de desvalorização por parte de outros” (TIGILG 43); e crenças religiosas.

Em relação à questão *Como faz a gestão desses conflitos?* foram obtidas vinte e três respostas. A maioria dos participantes referiu que faz essa mesma gestão

individualmente (onze pessoas) ou com os colegas de profissão (quinze pessoas). Outros participantes referiram que recorrem à associação profissional para as auxiliarem e alguns mencionaram que solicitam apoio junto dos seus superiores hierárquicos.

No que diz respeito à questão *Quais as maiores dificuldades que sente na resolução dessas situações?* foram obtidas vinte e quatro respostas bastante diversificadas: alguns participantes indicaram que as características pessoais são as que mais suscitam dificuldades na resolução dos conflitos; outros referiram as ideologias; outros ainda relataram falta de partilha e de união entre os pares; mencionaram também a falta de conhecimento e/ou sensibilidade por parte das outras pessoas face ao trabalho do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual; abordaram a questão dos sentimentos (ambivalência e gestão dos mesmos); fizeram alusão à parte da tradução propriamente dita e possíveis consequências (ser justa; ter uma atitude menos correta).

Naquilo que se refere à última questão, *No processo de resolução que apoio(s) poderia(m) ser uma mais valia para a resposta ao problema e bem-estar do intérprete de LGP?*, foram recolhidas vinte e uma respostas. Os participantes referiram que seria importante ter acesso a apoio psicológico e/ou de especialistas na saúde mental; acesso a um mediador de conflitos; associação profissional como recurso; código de ética, conselho de ética ou manual de boas práticas; importância de mais tempo de articulação e reunião; “ter muitas experiências em diferentes contextos; contactar com o máximo possível de surdos; desenvolver formação em baixa competência linguística para os casos de surdos analfabetos (sem saber ler nem escrever, nem LGP) ou, por outro lado, praticar muito para os casos de surdos com LGP muito fluente; usar cada serviço como um exemplo para manter ou para melhorar, caso alguma coisa tenha corrido mal, procurar melhores estratégias; participar em formações/conversas/workshops de ILGP” (TIGILG 39); “esclarecimento da sociedade sobre a nossa atividade profissional” (TIGILG 37); “melhor compreensão por parte dos superiores” (TIGILG 14); “melhores condições de trabalho e mais poder de decisão” (TIGILG 25); “apoio do líder” (TIGILG 40).

Os resultados deste questionário representaram um enorme valor para o trabalho da ATILGP, dado que mostraram o envolvimento dos associados para um objetivo comum, dando-lhes a possibilidade de partilhar de um modo mais formal, o que muitas vezes é conseguido apenas como desabafos entre colegas. Estes resultados foram também bastante úteis, pois permitiram o acesso a questões específicas que podem perfeitamente exceder a particularidade e estender-se aos demais colegas de profissão sobre os problemas identificados. Através deste método foi possível

compreender a percepção dos associados da ATILGP e, perante isso, considerar as suas contribuições para a elaboração de um Código Deontológico do Tradutor, Intérprete e Guia-Intérprete de Língua Gestual. O documento foi elaborado pelos autores que integram esta publicação e posteriormente, debatido e aprovado em Assembleia Geral, no dia 26 de julho de 2023. O documento encontra-se no final deste trabalho.

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual em contexto educativo, académico e de formação profissional – linhas orientadoras

A par da elaboração do código deontológico, considerou-se pertinente a criação de um documento com linhas orientadoras da atuação do tradutor, intérprete e guia-intérprete em contexto educativo, académico e de formação profissional.

Apesar de serem somente linhas orientadoras, estas possibilitam a capacitação destes profissionais para boas práticas, estimulando a formação e desenvolvimento pessoal, cívico e social do aluno/estudante/formando surdo.

No que diz respeito ao contexto educativo, é certo que no panorama atual as escolas são locais cada vez mais complexos e exigentes, já que têm uma maior quantidade, diversidade e dimensão de tarefas que têm de abarcar. Deste modo, o trabalho individual tende a ser substituído pelo trabalho em equipa e por equipas multidisciplinares, que relacionam os conhecimentos e experiências dos seus elementos das diferentes áreas (Canha, 2021). O objetivo da equipa multidisciplinar “passa por prevenir e promover o desenvolvimento da criança através da aquisição de novos conceitos e de uma nova prática de saúde e educação em função das necessidades da criança” (Cruz, 2020, p. 21).

Quanto ao contexto académico, a realidade do exercício da profissão do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é completamente distinta dos níveis de ensino abaixo deste. O trabalho deste profissional acarreta muita responsabilidade que não se restringe apenas à língua gestual ou aos aspetos culturais e da comunidade surda. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual tem a seu cargo a circulação de conteúdos complexos e necessários à formação profissional do estudante surdo, implicando também conhecimentos técnicos e científicos. Quanto mais o intérprete conhece o conteúdo específico, melhor pode fazer a escolha de sentidos para verter de uma língua para a outra (Gurgel, 2010, p. 72).

Neste contexto de ensino, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual realiza o seu serviço nos meandros da interdisciplinaridade, uma vez que traduz e interpreta conteúdos a que muitas vezes não tem acesso atempadamente e que são muito específicos do respetivo curso superior; e traduz e interpreta durante longos

períodos de tempo sem ter outro colega com quem possa revezar-se. Ao facto de não existir trabalho colaborativo neste nível de ensino crescem ainda algumas barreiras de ordem atitudinal e comunicacional relacionadas com o desconhecimento do ensino superior universitário sobre a surdez, identidade e cultura surdas (Lobato, Coelho & Bentes, 2023).

Neste contexto, o número de horas em serviço do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é acrescido, devido à longa duração de cada aula, pelo que causa um enorme desgaste físico e mental para este profissional. Como referem Fischer, Marshall & Woodcock (2012), esta é uma profissão que envolve um esforço físico que poderá resultar num risco elevado de desenvolvimento de lesões músculo-esqueléticas. Em termos articulares, a carga física deste profissional é igualada à de um atleta de alta competição - performance de alto rendimento (Gil & Pereira, 2021).

Sendo, por isso, importante ter em conta o tempo de trabalho semanal dos profissionais, pois um dos fatores de risco é o excesso de horas ativas individuais (horas ativas semanais superiores a 22 horas, excluindo as horas necessárias de preparação); assim como o tempo ativo superior a 15 minutos relativamente ao rendimento cognitivo e o tempo ativo superior a 30 minutos quanto ao rendimento físico (Gil & Pereira, 2021).

Relativamente ao contexto de formação profissional, apesar de se identificar em vários aspetos com os dois contextos anteriormente abordados, este deve ser salientado na medida em que se define como mais técnico e específico e, por norma, é frequentado por pessoas surdas que ambicionam construir um conhecimento necessário para se conseguirem integrar no mercado de trabalho. Por este motivo, é necessário oferecer programas que procurem sondar e analisar os interesses e aptidões e, a partir daí, orientar na escolha da profissão (Pfeifer, 1999).

Portanto, não nos podemos esquecer que “o processo de educação profissional e de empregabilidade pede hoje uma enorme mudança nas habilidades requeridas exigindo aprimoramento constante” (Pfeifer, 1999, p. 3).

Deste modo, é importante que os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual pesquisem e conheçam o vocabulário técnico abordado na formação profissional em causa, contactando antecipadamente o formador. Caso não haja correspondente gestual, este deve proceder à explicação junto dos formandos surdos e encontrarem gestos temporários para os referidos conceitos. Ao longo das sessões, é fundamental que o profissional se certifique que os formandos estão a acompanhar o discurso para, caso seja necessário, proceder a ajustes na tradução, interpretação e guia-interpretação. Isto porque os formandos surdos podem ser de diferentes idades e, conseqüentemente, ter diferentes domínios da língua gestual, o que deve ser tido em conta pelo profissional.

Uma vez que em todos os contextos de trabalho podemos estar perante pessoas surdas com outras comorbidades associadas, como é o caso da surdocegueira, considerou-se fundamental contemplar linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na guia-interpretação, uma vez que o trabalho desempenhado é diferente e com diferentes níveis de exigência, apesar das suas funções serem idênticas às do tradutor, intérprete de língua gestual, visto que o guia-intérprete é um profissional que estabelece a mediação entre a pessoa surdocega e o mundo.

Deste modo, é fundamental que o guia-intérprete conheça as técnicas de guia-interpretação que se baseiam na interpretação, descrição visual e guia, facilitando a orientação e mobilidade da pessoa surdocega. Assim, “o trabalho desempenhado pelo guia-intérprete contribui para que a pessoa surdocega possa ter acesso à educação, trabalho e sociedade, incentivando e favorecendo a sua autonomia e independência” (Oliveira, 2019, pp. 31-32).

Tendo tudo isto em consideração, as linhas orientadoras que em seguida se apresentam emergiram da premência em espelhar orientações para a prática destes profissionais nos contextos mencionados e o documento foi aprovado em Assembleia Geral, no dia 26 de setembro de 2023. O documento encontra-se no final deste trabalho.

Conclusão

A deontologia profissional assenta num conjunto de orientações, valores e princípios que determinam o modo de agir dos profissionais que se traduz na sua prática e conduta honesta e coerente. O código deontológico é uma importante ferramenta para a mudança social uma vez que os diferentes profissionais atuam no grupo com quem trabalham e na sociedade, em geral.

O facto de existir efetivamente um código deontológico do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual permite que estes profissionais sintam um fortalecimento da sua profissionalidade, mas também um aumento da sua responsabilidade ética e deontológica para com as pessoas surdas, instituições com quem trabalham e sociedade em geral. Consequentemente, há um empoderamento desta profissão bem como dos seus profissionais ao utilizarem o código deontológico como instrumento de trabalho. O papel das associações na regulação deste é de extrema importância para que todos os profissionais atuem na mesma linha de orientação.

O tradutor, intérprete e guia-intérprete atua em contextos muito diversificados, tanto em equipa como de forma individual, mediante o tipo de serviço. O trabalho em equipa é vantajoso uma vez que possibilita um aumento da eficiência e da produtividade,

oportunidade de aprendizagem, aumento da responsabilidade para com os colegas e valorização do trabalho destes, entre outros benefícios.

Assim, espera-se que com este trabalho os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes possam ver a sua profissão regida por um código deontológico e se identifiquem com a proposta de linhas orientadoras, consideradas para os contextos educativo, académico e de formação profissional. Estes documentos podem auxiliar estes profissionais, pessoas surdas, instituições que contratem os serviços, escolas, entre outros, funcionando como um norteador de atitudes, ações e práticas. É certo que não abrange todos os campos de ação do tradutor, intérprete e guia-intérprete, sendo documentos que poderão ser revistos e ajustados futuramente.

Bibliografia

Baptista, I. (2011). *Ética, deontologia e avaliação do desempenho docente*. Ministério da Educação – Conselho Científico para a Avaliação de Professores.

Barbosa, S., Branco, S., Oliveira, A., & Serrão, C. (2022). Trajetória sociopolítica de intérprete de língua gestual portuguesa: Progressos e retrocessos. *Cadernos de Tradução*, 42(1), 01-26. <https://doi.org/10.5007/2175-7968.2022.e85435>

Barbosa, S., Magalhães, A., Silva, J., Santos, M., Freitas, P., Ramos, V., & Costa, V. (2016). O intérprete de língua gestual portuguesa: Conhecer a profissão. *Belas Infiéis*, 5 (1), 131-146. <http://hdl.handle.net/10400.22/14720>

Carapeto, C., & Fonseca, F. (2012). *Ética e deontologia - Manual de formação*. Ordem dos Engenheiros Técnicos. https://www.oet.pt/downloads/informacao/Etica_Deontologia-Manual_Formacao.pdf

Canha, S. (2021). *A comunicação entre as equipas multidisciplinares de apoio à educação inclusiva e os centros de apoio à aprendizagem no concelho de Santarém*. [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação e Ciências Sociais]. Repositório Institucional do Politécnico de Leiria. <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/6097>

Cruz, J. (2020). *Qual a importância do trabalho em equipa multidisciplinar na promoção da educação inclusiva?* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Ciências Educativas]. Repositório Comum do ISCE. <http://hdl.handle.net/10400.26/39455>

Fischer, S., & Woodcock, K. (2012). A cross-sectional survey of reported musculoskeletal pain, disorders, work volume and employment situation among sign language interpreters. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42, 335-340.

<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2012.03.003>

Fischer, S., Marschall, M., & Woodcock, K. (2012). Musculoskeletal disorders in sign language interpreters: A systematic review and conceptual model of musculoskeletal disorder development. *Work*, 42(2), 173-184.

Freire, M. J. (2010). *Viver a profissão – ética e deontologia profissional no desempenho da profissão de intérprete de língua gestual portuguesa (ILGP)*. Surdos Notícias, 2, 16-17.

Grande, A. (2022). *The Ethics of Community Interpreting: Analysis of six international Codes of Ethics* [Trabalho final de graduação, Universitat Jaume I]. Repositório Institucional.

https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/198291/TFG_2022_Palazon_Grande_Alba.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gesser, A. (2011). *Disciplina: Tradução e interpretação da libras II*. [Curso de Educação à Distância Bacharelado em Letras/Libras, Universidade Federal De Santa Catarina].

https://www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecificica/traducaoEInterpretacaoDaLinguaDeSiniais/assets/767/Texto_base_TIL_II_2008.pdf

Gil, C., & Pereira, J. (2021, maio 21). *Profissão de risco: O intérprete de línguas gestuais com performer de alta competição*. [Palestra]. Escola Superior de Educação de Setúbal.

<https://www.esec.pt/eventos/palestra-profissao-de-risco-o-interprete-de-linguas-gestuais-como-performer-de-alta-competicao/>

Gonçalves, C. D., & Almeida, L. A. (2019). *Contextos de influências atuantes no desenvolvimento da profissionalidade e do profissionalismo dos professores*.

Educação, 42(1), 85-95. <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2019.1.29748>

Gurgel, T. (2010). *Práticas e formação de tradutores intérpretes de língua brasileira de sinais no ensino superior*. [Tese de Doutorado. Universidade Metodista de Piracicaba Faculdade de Ciências Humanas]. Repositório Institucional.

<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/185113>

Kroef, M., Mattos, M., Matos, J., & Spudeit, D. (2017). Sociologia das profissões e o profissional da informação. *Comunicação & Informação*, 20(3), 18-33.

<https://doi.org/10.5216/ci.v20i3.41325>

Lei n.º 89/99 de 5 de julho. Diário da República n.º 154/1999, Série I-A de 1999-07-05.

Lobato, H., Coelho, O., & Bentes, J. (2023). A formação de tradutores e intérpretes de língua gestual portuguesa: Cenários/ambientes, incômodos/tensões, interpessoalidades/alteridades e perspectivas/horizontes. *Revista Cocar*, [S. l.], v. 19(37). <https://periodicos.uepa.br/index.php/cocar/article/view/6512/3163>

Lopes, A. (2002). *Profissão e profissionalidade docente: O caso do 1º CEB*. [Conferência Nacional]. O particular e o global no virar do milénio: cruzar saberes em educação: actas do 5.º congresso da Sociedade Portuguesa de Ciências da Educação, Faro. https://sigarra.up.pt/ffup/pt/pub_geral.show_file?pi_doc_id=19906

Oliveira, A. (2019). *O estudante surdo com baixa visão no ensino superior: Um estudo de caso*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/121668>

Paula, V. (2020). *"Não estamos sós": A ética na prática do sistema CFB/CRB por meio da representação social de bibliotecários fiscais*. [Tese de Mestrado, Universidade do Estado de Santa Catarina]. Repositório Institucional. https://www.udesc.br/arquivos/faed/id_cpmenu/4780/Viviane_Carollina_de_Paula_Disserta_o_16256728064146_4780.pdf

Pfeifer, E. (1999). Formação profissional para surdos: Resgatando uma história. *Psicologia Escolar e Educacional*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/10.1590/S1413-85571999000100011>

Quadros, R. (2004). *O tradutor e intérprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa*. Programa Nacional de Apoio à Educação de Surdos. <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/tradutorlibras.pdf>

Rasche, F. (2005). *Ética e deontologia: O papel das associações profissionais*. *Revista ACB*, 10(2), 175-188. <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/76753>

Ricou, M. (2014). *A ética e a deontologia no exercício da psicologia*. (1ª edição). Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/etica_e_deontologia.pdf

Rochester Institute of Technology (2008, 19 de abril). Sign Language Interpreters at high Ergonomic Risk. *ScienceDaily*.

Rodrigues, C. (2023). *Interpretação e tradução de línguas gestuais: Perspectivas atuais da profissão*. [Apresentação em Power Point]. ATILGP, minicurso - 2023, Porto - Portugal.

Rodrigues, C., & Ferreira, J. (2020). Tradutores, intérpretes e guias-intérpretes surdos: Prática profissional e competência. *INES. Revista Espaço*, (51), 109-125.
<https://seer.ines.gov.br/index.php/revista-espaco/article/view/1544/1498>

Segala, R., & Quadros, R. (2015). Tradução intermodal, intersemiótica e interlinguística de textos escritos em português para a libras oral. *Cadernos de Tradução*, 35(2), 354-386. <https://doi.org/10.5007/2175-7968.2015v35nesp2p354>

Santos, A. (2011). Principais abordagens sociológicas para análise das profissões. *BIB - Revista Brasileira De Informação Bibliográfica Em Ciências Sociais*, (71), 25-43.
<https://bibanpocs.emnuvens.com.br/revista/article/view/351/336>



CÓDIGO DEONTOLÓGICO DO TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL

Discutido e aprovado em Assembleia Geral Ordinária da ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, dia 26 de julho de 2023

A ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa é uma associação que promove a dignificação e os interesses dos profissionais, surdos ou ouvintes, que atuam nos serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação de língua gestual e exercem funções em diferentes contextos públicos e privados.

PREÂMBULO

O Código Deontológico do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual tem como objetivo nortear a atividade destes profissionais, elencando os seus direitos e deveres, competências e funções, apontando os princípios éticos a respeitar e visando o desempenho profissional de qualidade.

Este documento constitui-se como um instrumento fundamental para o exercício da atividade de tradução, interpretação e guia-interpretação a fim de garantir a prestação de um serviço de qualidade, protegendo os profissionais e os clientes do serviço, sejam eles surdos ou ouvintes.

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve respeitar os princípios éticos e os seus deveres profissionais descritos no presente Código Deontológico, em quaisquer circunstâncias, garantindo a valorização da profissão e o sucesso da comunicação.



IDENTIFICAÇÃO E FUNÇÃO DO TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é o profissional que atua no processo de reformulação interlinguística (pela translação) entre a língua gestual e outras línguas, sejam estas línguas de modalidade gestual-visual, vocal-auditiva ou escrita.

O tradutor caracteriza-se por ser o profissional que tem acesso ao conteúdo, antecipadamente, preparando-o e registando-o.

O intérprete, por sua vez, é quem assegura a translação imediata entre línguas.

O guia-intérprete é o profissional que, para além das funções de tradutor e intérprete, assume funções de guia, no sentido de orientar e guiar a pessoa surdocega.

PRINCÍPIOS GERAIS

Integridade e Idoneidade

1. Cabe ao tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual a responsabilidade de cumprir os deveres consignados no presente código, ser dedicado e honesto e não aceitar serviços que possam comprometer a sua integridade profissional ou para os quais não reúna as competências necessárias.
2. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve ter uma atitude ponderada e responsável em todo o processo desde a aceitação do serviço, a sua realização e posterior avaliação.
3. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve adaptar-se aos diversos contextos e situações em que é necessária a sua presença, sendo flexível às diferentes exigências e tipos de resposta para cada público a que se dirige.
4. Em caso de ocorrência de alguma impossibilidade em assegurar o serviço, comunicará o mais atempadamente possível à entidade contratante. Em representação de uma associação ou instituição, não poderá subcontratar outros profissionais para a realização do serviço. Caso a contratação ocorra a título individual, é da sua responsabilidade informar previamente o cliente e só



mediante a sua aceitação, encontrar um profissional qualificado para a sua substituição.

5. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual não utilizará informações obtidas durante o serviço de tradução, interpretação e guia-interpretação para vantagem pessoal em detrimento dos demais profissionais da categoria, contratantes ou usuários dos serviços.

Lealdade

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual desenvolverá boas práticas profissionais, respeitando a intencionalidade dos interlocutores, seja ela manifestada de modo escrito ou para voz, assegurando uma reformulação interlinguística congruente a tal intenção, recorrendo para isso aos procedimentos técnicos e às estratégias que se façam necessárias.

Confidencialidade

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual manterá sob sigilo toda e qualquer informação particular, pessoal ou confidencial a que tenha acesso, durante a prestação dos seus serviços, não a revelando a quem quer que seja, salvo em casos extraordinários legalmente previstos.

Discernimento

O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual assumirá um posicionamento consciente em relação às suas possibilidades de interferência na comunicação, monitorizando a sua atividade com o intuito de minimizar, o máximo possível, a sua influência pessoal. Abstendo-se de emitir opiniões pessoais e julgamentos, de aconselhar ou de assumir atitudes desse tipo durante a prestação dos serviços, zelando pela conservação do bom senso e profissionalismo.



RELAÇÃO COM OS CLIENTES

Apresentação

1. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, quando em serviços de tradução, interpretação e de guia-interpretação, procurará, sempre que possível, apresentar-se objetivamente, mencionando o seu nome e a atividade que realizará e sempre que solicitado, a entidade ou instituição que o designou e/ou contratou para atender à necessidade.
2. O tradutor, intérprete e guia-intérprete estará atento à sua imagem pessoal, comportando-se, vestindo-se e agindo em conformidade com o que se espera de um profissional da área e do que exige o serviço assumido.
3. O profissional informará o contratante sobre os requisitos inerentes à realização do serviço, referenciando as tecnologias necessárias, as condições desejáveis para ser providenciado um ambiente adequado para o trabalho e acessível para o público, entre outras questões que representem uma mais-valia para o sucesso do serviço.

Condições ergonómicas para a execução do serviço

1. O ambiente da prestação dos serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação precisa de estar organizado em conformidade com o serviço, considerando as condições necessárias à prestação dos serviços e seus aspetos situacionais: disposição espacial do ambiente, posicionamento do profissional, iluminação, temperatura e acústica do local, tecnologias necessárias e todas as outras questões que poderão favorecer um contexto conveniente para a realização do serviço.
2. Em caso de tradução, interpretação e guia-interpretação de longa duração, deve ser possibilitada a hidratação ao profissional.



Identidade Profissional

1. O profissional dos serviços de tradução, interpretação e guia-interpretação apresentará o certificado de conclusão de curso, para a realização dos serviços que pretende assumir, sempre que se fizer necessário.
2. Além das competências necessárias ao desempenho adequado e de qualidade de atividades de tradução, de interpretação e de guia-interpretação, o profissional precisa de possuir as competências específicas do serviço assumido, seja em relação ao género textual, ao âmbito socioprofissional, à modalidade e tipo requerido de tradução, interpretação e guia-interpretação, à direção do processo, ao público-alvo dos serviços, às especificidades do mercado e demais características apropriadas para o contexto alvo.
3. O tradutor, intérprete e guia-intérprete deve alertar o cliente da importância de ter acesso prévio aos materiais que favoreçam a sua devida preparação e consequente tradução, interpretação e guia-interpretação.
4. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual optará sempre pelo trabalho em equipa, atuando de modo individual apenas em situações muito específicas que o permitam, sem prejuízos físicos ou psíquicos e integrando profissionais ouvintes e surdos, sempre que for possível. A equipa organizar-se-á de modo a garantir a qualidade da prestação do serviço, principalmente nas atividades de guia-interpretação e de interpretação, tanto presencial quanto remota.
5. As atividades interpretativas não pressupõem nenhum tipo de registo em áudio ou em vídeo, assim sendo, é necessário informar o contratante e caso haja intenção de registo e divulgação das imagens, é necessária a autorização prévia e expressa dos profissionais de modo escrito.
6. É importante que os profissionais se informem sobre as pessoas envolvidas no serviço prestado com o intuito de melhor conhecer as suas características culturais e linguísticas, com vista à garantia da qualidade dos serviços e à minimização de contratempos ou constrangimentos.



Constrangimentos

1. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual não aceitará ou acumulará posições, funções, tarefas ou assuntos que sejam fisicamente impossíveis de acompanhar simultaneamente ou que criem constrangimentos.
2. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual informará, no momento de contratação do serviço, se realizou outras atividades passíveis de gerar conflitos de interesses para com o serviço a que se propõe.
3. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual dará conhecimento às partes envolvidas no serviço se tiver algum tipo de relação ou questão pessoal com o cliente ou com a(s) pessoa(s) surda(s) para quem vai traduzir, interpretar e/ou guia-interpretar.

Remuneração

1. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deverá ponderar de forma consciente os valores inerentes ao serviço e respetivos custos acrescidos, para tal, é necessário que analise e considere vários fatores, tais como: natureza do trabalho, tempo de preparação para o serviço e urgência do pedido de contratação.
2. Após anuir e aceitar as condições e orçamento estabelecido com a entidade contratante, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual respeitará os honorários, por hora ou por contrato, os recursos disponíveis, local e duração da tarefa individual e/ou conjunta do serviço de tradução, interpretação e guia-interpretação.

RELAÇÕES ENTRE PROFISSIONAIS

Cooperação, Lealdade, Solidariedade

1. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve colaborar com o(s) colega(s) de profissão, adotando para com este(s) uma relação de confiança e de cooperação, em benefício da categoria profissional.



2. É importante estabelecer uma coordenação entre todos os elementos da equipa com o objetivo de melhor administrar as atividades e de garantir a qualidade do serviço prestado.
3. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve adotar um comportamento leal relativamente aos colegas, não obtendo vantagens ilegítimas ou indevidas. No âmbito de trabalhos realizados em equipa ou em colaboração, o profissional deve respeitar os interesses dos colegas envolvidos.
4. Após a realização de um serviço, individual e/ou em equipa, os tradutores, intérpretes e guia-intérpretes de língua gestual devem refletir sobre o mesmo, considerando os aspetos a serem melhorados ou a manter, e que devem ser tidos em conta no futuro.
5. Os elementos da equipa de tradução, interpretação e guia-interpretação devem apoiar-se mutuamente, tratando-se com urbanidade e respeito, não permitindo que haja tentativas de ataques pessoais, favoritismo ou intrigas por parte de pessoas que possam não compreender o papel deste profissional.



ATUAÇÃO DO TRADUTOR, INTÉRPRETE E GUIA-INTÉRPRETE DE LÍNGUA GESTUAL EM CONTEXTO EDUCATIVO, ACADÉMICO E DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL – LINHAS ORIENTADORAS

Discutido e aprovado em Assembleia Geral Ordinária da ATILGP - Associação de Tradutores e Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa, dia 26 de setembro de 2023

PREÂMBULO

Este documento constitui-se como um instrumento fundamental para o exercício da atividade de tradução, interpretação e guia-interpretação em contexto educativo, académico e de formação profissional, uma vez que esta diminui as barreiras de comunicação e garante a equidade e o pleno acesso à informação e participação dos alunos/estudantes/formandos surdos e/ou surdocegos.

A presença do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual no contexto educativo, académico e de formação profissional é fundamental para a formação e desenvolvimento pessoal, cívico e social do aluno/estudante/formando surdo. Este profissional fica obrigado ao dever de sigilo e confidencialidade de informação, não tirando vantagem pessoal de nenhuma informação conhecida durante o exercício da sua atividade.

As seguintes orientações devem ser entendidas à luz da necessidade de adaptação de atuação de acordo com as especificidades da realidade destes contextos, a fim de garantir a prestação de um serviço de qualidade, protegendo os profissionais e os usuários do serviço, sejam eles surdos ou ouvintes.



Funções do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual em contexto educativo, académico e de formação profissional

No âmbito do vínculo laboral com a escola não agrupada/agrupamento de escolas ou outra instituição de ensino ou formação, compete a este profissional a tradução, interpretação e guia-interpretação de:

1. Aulas lecionadas por docentes ouvintes aos alunos/estudantes/formandos surdos, de modo a garantir o acesso dos mesmos ao currículo escolar.
2. Aulas/formações/ações/dinâmicas lecionadas pelos docentes surdos à comunidade educativa/académica/formativa.
3. Reuniões de departamento, conselhos de turma, entregas de avaliação, reuniões com pais e encarregados de educação surdos.
4. Assembleias de escola.
5. Reuniões nas quais está presente o docente/formador, aluno/estudante/formando e/ou assistente operacional surdo.
6. Ações/projetos e atividades dinamizadas pelo agrupamento/instituição pelo qual estão contratados e que envolvam a comunicação entre surdos e ouvintes.
7. Ações e sessões promovidas pelo Serviço de Psicologia e Orientação, Educador Social, Assistente Social, entre outros elementos.
8. Todas as dinâmicas integradas no contexto educativo/académico/formativo.

Assim sendo, a presença do tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual, nestes contextos, facilita o alcance dos seguintes objetivos:

1. Incluir os alunos/estudantes/formandos surdos com a restante comunidade do seu contexto de aprendizagem.
2. Incentivar a participação de alunos/estudantes/formandos surdos em atividades, dentro e fora da sala de aula e/ou formação.
3. Colaborar no processo de aprendizagem dos alunos/estudantes/formandos surdos em prol do seu bom desenvolvimento e profícua aquisição de conhecimentos.
4. Realizar um trabalho de consciencialização sobre as suas funções, do seu trabalho e das necessidades do público-alvo.



Enquanto modelo educativo, é conferido ao profissional o mesmo nível de responsabilidade atribuído a todos os demais agentes educativos, na contribuição para a retidão dos comportamentos dos elementos em formação, pelo que ao ser reconhecido como parte integrante da equipa multidisciplinar das EREB – Escolas de Referência para a Educação Bilingue, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve participar, de forma ativa, nas reuniões dando o seu contributo pessoal e profissional objetivando a clarificação e resolução de questões relacionadas com os elementos surdos envolvidos.

No âmbito da sua intervenção como mediador de comunicação, deve:

1. Assegurar uma circulação eficaz de toda a informação em qualquer situação no contexto escolar como elemento ativo e participante da equipa educativa.
2. Conhecer e respeitar a multiculturalidade da comunidade surda escolar, compreendendo as suas necessidades específicas e mediando o relacionamento interpessoal de forma a facilitar a comunicação entre todos os elementos da comunidade escolar.
3. Participar e colaborar, como elemento ativo da equipa educativa, na elaboração de documentos estruturantes e de regulação do funcionamento da escola não agrupada/agrupamento.
4. Participar e colaborar, com a equipa multidisciplinar, na produção, tradução, interpretação e guia-interpretação, assim como a possível edição de materiais bilíngues.
5. Trabalhar, de forma colaborativa, com a equipa multidisciplinar, bem como com todos os parceiros da comunidade envolvente.

Linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual no contexto educativo

1. No princípio do ano letivo ou quando o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual inicia as suas funções, poderá fomentar a organização de um momento de apresentação a toda a comunidade educativa, mais especificamente aos pares ouvintes da turma do aluno surdo, explanando o seu trabalho neste contexto.

Rua Mouzinho da Silveira, n.º 234, 4050-017 Porto (FAJDP)

Telefone: 915081662 | NIF: 508288789

www.atilgp.pt | E-mail: direcao@atilgp.pt



2. Perscrutar o professor titular, diretor de turma e/ou professor de Educação Especial sobre as características dos alunos e respetivos processos adotados para o ensino-aprendizagem, para desse modo ter uma perceção sobre como se adaptar às dinâmicas da sala de aula.
3. Sensibilizar os alunos para que se manifestem quando não compreendem a tradução, interpretação e guia-interpretação, correspondentes gestuais, a forma de exposição da informação ou qualquer outra situação que esteja a afetar as suas aprendizagens em sala de aula.
4. Adaptar a sua tradução, interpretação e guia-interpretação tendo em conta a proficiência linguística do aluno.
5. Dentro da sala de aula e em todos os outros contextos no espaço educativo, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve estar numa posição estratégica que permita que seja visto sem perturbação, precavendo o espaço necessário para a execução dos gestos.
6. No caso específico dos alunos surdocegos, deve ser considerada a presença de dois guias-intérpretes por cada aluno surdocego em sala de aula, para que possam acompanhar, traduzir e interpretar apenas para aquele aluno, em simultâneo com o tradutor, intérprete que assegura a tradução e interpretação para os restantes alunos surdos.
7. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é o mediador de comunicação, logo não atua, nem desempenha funções inerentes à docência, mas deve colaborar em prol do sucesso escolar dos alunos.
8. Não obstante o envolvimento e consequentes sentimentos que este acompanhamento acarreta, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve tomar consciência e regular a sua atuação de modo a não causar qualquer tipo de influência de carácter pessoal a nenhuma das partes, no processo de tradução, interpretação e guia-interpretação em língua gestual.
9. Atendendo à variadíssima quantidade de matérias abordadas, é extremamente importante que o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual tenha acesso prévio aos conteúdos e materiais que irão ser



- apresentados para que possa preparar o seu trabalho, articulando com o docente das diferentes disciplinas.
10. Para uniformizar os gestos a serem utilizados e potenciar as melhores estratégias de atuação, é muito importante a articulação com o docente de língua gestual para contextualização, preparação dos gestos e técnicas da tradução, interpretação e guia-interpretação mais adequadas e uniformizadas.
 11. A distribuição da carga horária destes profissionais deve ser uniformizada em todas as instituições, acautelando o mesmo número de horas individuais de trabalho e definindo a carga horária direta de tradução, interpretação e guia-interpretação.
 12. Deverá ser contemplado um número de horas suficiente que permita realizar pesquisas, estudo e articulação com os diversos docentes das áreas curriculares que traduz, interpreta e guia-interpreta diariamente, bem como com os docentes de língua gestual; horas para a realização de trabalho individual e para a prestação de trabalho no estabelecimento de ensino; gravação da tradução e interpretação de matérias a ser lecionadas; criação de materiais bilíngues; elaboração de estudos e trabalhos de investigação de natureza educativa.
 13. Deve o profissional manter-se atualizado e possuir um domínio linguístico, das línguas de partida e chegada, que lhe permita a tradução, interpretação e guia-interpretação das diversas áreas curriculares. É assim necessário que lhe seja dado tempo para a sua atualização/autoconstrução e aperfeiçoamento enquanto profissional.
 14. As especificidades deste trabalho provocam desgaste e fadiga física e mental, pelo que se deve prever a redução progressiva da carga horária direta semanal do profissional (o número de horas em que o profissional trabalha diretamente como canal de comunicação com os restantes intervenientes), tendo em conta a idade ou o aparecimento de doença profissional, a fim de evitar e/ou agravar o desenvolvimento de lesões músculo-esqueléticas.



Linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual em contexto académico

1. No princípio de cada ano letivo e/ou semestre, deve o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual apresentar-se ao estudante surdo com quem vai trabalhar, bem como a cada docente, de modo a dar a conhecer o seu trabalho e explicar como este irá ser realizado em prol do sucesso académico do estudante surdo.
2. Clarificar ao estudante surdo que a sua função será de mediação da comunicação e sensibilizar para a responsabilidade e autonomia que devem ter neste grau de ensino.
3. Sensibilizar o estudante para que se manifeste quando não compreende a tradução, interpretação e guia-interpretação ou não conhece determinado correspondente gestual e/ou conceito, para que possa ser esclarecido inicialmente de forma a evitar o comprometimento da sua aprendizagem.
4. Em todos os contextos académicos, o tradutor, intérprete e guia-intérprete deve posicionar-se num local visível e acessível ao estudante surdo, sem prejudicar o bom funcionamento da aula e o trabalho dos docentes.
5. O tradutor, intérprete e guia-intérprete deve assumir integralmente o horário do estudante que acompanha, exceto se for dispensado pelo próprio estudante.
6. Para além da sala de aula, o tradutor, intérprete e guia-intérprete deve assegurar a tradução, interpretação e guia-interpretação de tutorias, momentos de avaliação, preparação de trabalhos e/ou trabalhos de grupo, materiais de estudo fornecidos pelos docentes, eventos organizados pela instituição de ensino superior e sempre que for solicitado pelo estudante surdo.
7. Devem ser aplicados métodos e estratégias de tradução, interpretação e guia-interpretação adequados à promoção das aprendizagens do estudante surdo.
8. Deve o tradutor, intérprete e guia-intérprete aguardar a chegada do estudante surdo para entrar na sala de aula e, nos casos em que o



- estudante surdo falte, o profissional fica dispensado da aula em questão, podendo reverter esse tempo para trabalho individual.
9. O tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual é o mediador de comunicação, logo não atua, nem desempenha funções inerentes à docência, mas deve colaborar em prol do sucesso académico do aluno.
 10. Devido à especificidade de cada área curricular, é de extrema importância que sejam cedidos todos os materiais das aulas ao tradutor, intérprete e guia-intérprete, para que este se possa preparar o mais antecipadamente possível.
 11. Uma vez que o vocabulário no contexto de ensino superior é específico, deve o profissional sempre que não existam correspondentes gestuais, listar os conceitos, compreender os seus significados junto dos docentes e proceder à criação de gestos combinados com o estudante, para facilitar o seu trabalho.
 12. Sempre que o estudante tenha apresentações de trabalhos individuais e/ou de grupo, deve o tradutor, intérprete e guia-intérprete conhecer antecipadamente a apresentação, o modo como se vai realizar e reunir com o estudante para que se consiga preparar com tempo e atenção, em prol do sucesso deste.
 13. Nos exames/frequências e momentos de avaliação, deve o tradutor, intérprete e guia-intérprete manter uma posição próxima ao estudante, contudo neutra, de modo a apenas traduzir, interpretar e guia-interpretar o enunciado dos exames/frequências, se o estudante assim o pretender, e a esclarecer dúvidas junto dos docentes, aos quais deve ser solicitado um enunciado igual ao do estudante para facilitar a tradução, interpretação e guia-interpretação sempre que necessário.
 14. Não obstante o envolvimento e consequentes sentimentos que este acompanhamento acarreta, o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual deve regular a sua atuação de modo a não causar qualquer tipo de influência de carácter pessoal a nenhuma das partes, no processo de tradução, interpretação e guia-interpretação em língua gestual.
 15. Dada a exigência do trabalho em contexto académico e o número de horas seguidas de tradução, interpretação e guia interpretação de aulas,



verifica-se uma pressão acrescida sobre o profissional, um enorme esforço e cansaço físico e mental, pelo que, sempre que possível, este profissional deve trabalhar em dupla.

16. No caso concreto da tradução, interpretação e guia-interpretação para estudantes surdocegos, no contexto de ensino superior, o trabalho deve ser realizado por dois profissionais, para que se possam revezar de 20 em 20 minutos e para que possam, simultaneamente, transmitir todas as informações do ambiente em que se encontram ao estudante surdocego.
17. O seu trabalho deve ser executado com zelo, rigor, qualidade e boa colaboração com o estudante surdo, docentes e demais intervenientes no processo de ensino e aprendizagem.

Linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual em contexto de formação profissional

1. O profissional deve estar ciente da necessidade de exploração de vocabulário técnico e corporativo. Em caso de desconhecimento deste, deverá transmitir ao formador, solicitando o respetivo esclarecimento, para que a tradução, interpretação e guia-interpretação decorra de forma plena.
2. No caso em que o vocabulário é específico e não possui correspondente gestual, deve o tradutor, intérprete e guia-intérprete proceder à explicação do conceito junto dos formandos surdos e, em conjunto, definirem gestos temporários para facilitar a tradução, interpretação e guia-interpretação.
3. Deve ser tida em conta a variedade de formandos surdos presentes, as suas diferentes faixas etárias, diferentes domínios de língua gestual, bem como os diferentes contactos que têm com a comunidade surda e com o contexto de trabalho.
4. Dar conhecimento dessas características ao formador, de modo que este compreenda a diversidade e adeque o método de ensino, caso seja necessário, bem como a modalidade de avaliação e o ritmo de discurso.
5. Durante a tradução, interpretação e guia-interpretação, o profissional deve garantir que os formandos surdos compreendem o discurso e conhecem



- o vocabulário gestual que está a ser aplicado. Caso contrário, é relevante que se proceda a adaptações.
6. Nos momentos de avaliação, deve o profissional manter uma posição próxima aos formandos, considerando uma postura neutra, de modo a apenas traduzir, interpretar e guia-intérprete o enunciado dos testes, se os formandos assim o pretenderem, e a esclarecer dúvidas com os formadores.
 7. Nos casos em que o processo formativo considera um estágio, deve o tradutor, intérprete e guia-intérprete realizar um acompanhamento ao estágio, no número de horas definidas para tal.
 8. Deve o profissional esclarecer à entidade onde o estágio se realizará qual a sua função e assegurar a tradução, interpretação e guia-interpretação de todos os momentos de estágio.

Linhas orientadoras para o tradutor, intérprete e guia-intérprete de língua gestual na guia-interpretação

No trabalho desenvolvido pelo guia-intérprete considera-se relevante que se considere:

1. Guiar e orientar as pessoas surdocegas com segurança, facilitando-lhes a comunicação e a interação com a sociedade.
2. Ter conhecimento e domínio nas diversas técnicas de locomoção.
3. Deve conhecer as técnicas de guia-interpretação que se baseiam na tradução, interpretação, descrição visual e guia.
4. Conhecer e saber utilizar as diversas formas de comunicação (língua gestual, língua gestual apoiada, gestos hápticos, alfabetos manuais táteis, escrita na palma da mão, braille, novas tecnologias, método Tadoma, entre outros), sempre de acordo com as características e preferências de cada pessoa surdocega.
5. Deve ser uma pessoa preparada para transmitir a informação, conseguindo adaptar-se às distintas habilidades e capacidades de comunicação de cada pessoa surdocega.
6. É fulcral que detenha uma conduta extremamente profissional, uma vez que ao exercer a guia-interpretação terá de se posicionar próximo da



pessoa surdocega, quer seja de pé, quer seja sentado, realizando os gestos próximos do corpo e que envolvem toque físico.

7. Considerar o uso de vestuário monocromático que contraste com o seu tom de pele e evitar o uso de acessórios e perfumes fortes para não perturbar a guia-interpretação e o bem-estar da pessoa surdocega.
8. Descrever o que ocorre em torno da situação de comunicação, contextualizando os momentos e informando a pessoa surdocega das condições do ambiente em que se encontra, descrevendo do geral para o mais específico.
9. O guia-intérprete transmite as expressões e reações das pessoas ao seu redor, porém, sem emitir juízos de valor. Quando a descrição se trata de objetos, sempre que possível o objeto deve ser colocado na mão da pessoa surdocega e, só depois, descrevê-lo, se ela necessitar.



SUCESSO PARA A COMUNICAÇÃO

ATILGP
2023