

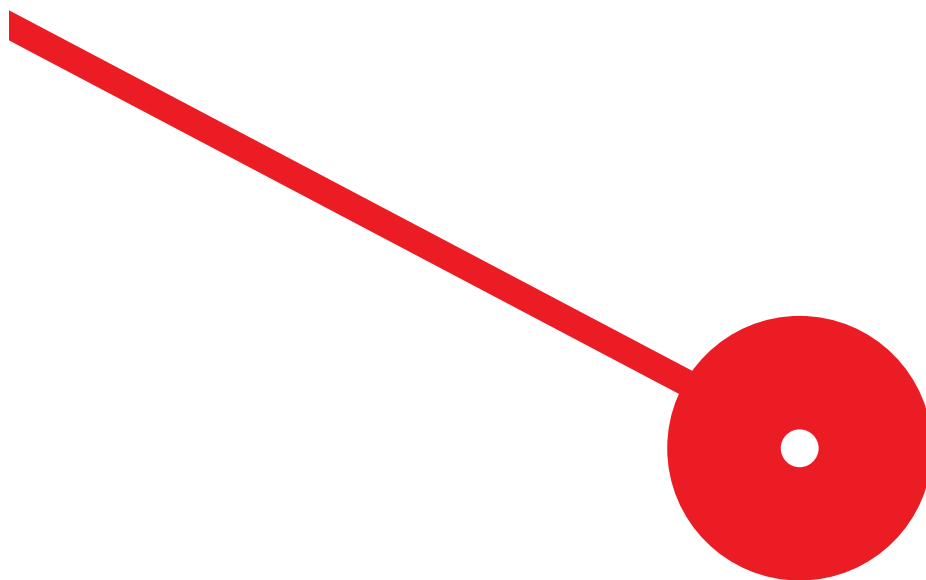
INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

M

MESTRADO
Tradução e Interpretação Especializadas

Relatório de Estágio:
AP | Portugal
Paulo Jorge Morais Neto

2020/2021



INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

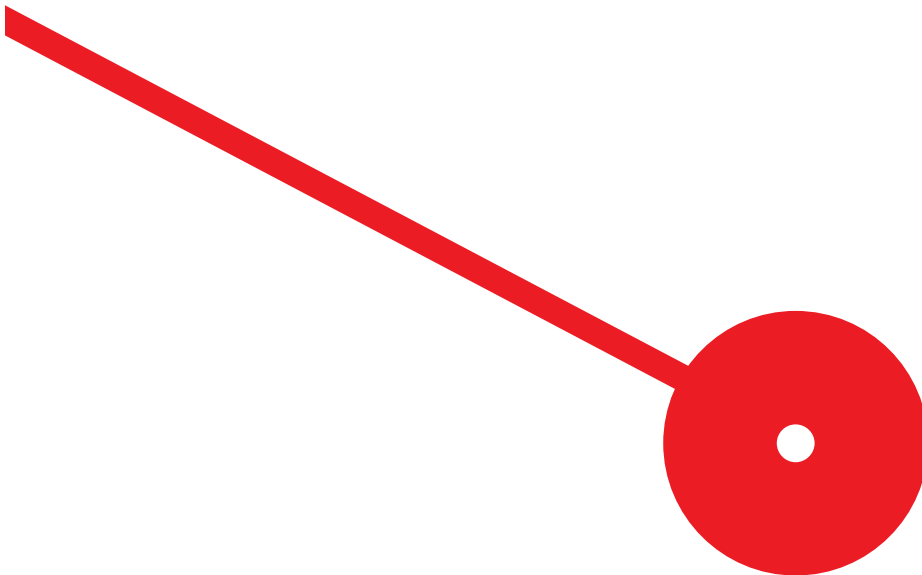
M

MESTRADO
Tradução e Interpretação Especializadas

Relatório de Estágio: AP | Portugal

Paulo Jorge Morais Neto

Relatório de Estágio apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Tradução e Interpretação Especializadas, sob orientação de Sandra Ribeiro.



Agradecimentos

Gostaria de começar por, antes de mais, agradecer à entidade de acolhimento, AP | Portugal, órgão sem o qual este relatório de estágio não seria possível. Hoje em dia não existem muitas empresas que estejam à procura de crescer, algo que era ainda mais evidente em 2020, no entanto, todos me receberam nesta empresa digital de braços abertos. Um agradecimento especial a Ricardo Silva, Ivone Oliveira e Teresa Peixoto que me acompanharam mais de perto ao longo do estágio e nunca reclamavam quando os “chateava” para tirar dúvidas ou pedir esclarecimentos. Mais ainda a Cátia Rodrigues e Catarina Barrosa por me terem virtualmente arrascado convosco para os mais variados eventos onde aprendi mais do que estava à espera. Todos sempre acreditaram no meu profissionalismo e autonomia para a realização das várias tarefas que realizei, nunca recusando oferecer uma ajuda e um sorriso sempre que necessário.

À minha orientadora Sandra Ribeiro por me ter guiado ao longo deste percurso e por ter derrubado as várias paredes que iam aparecendo ao longo do meu percurso, sempre que não sabia onde este relatório me levaria a seguir. O esforço e o resultado final são tanto dela como meus. Agradeço também pelo entusiasmo, dedicação e disponibilidade durante as várias reuniões que fomos tendo ao longo do ano.

Apesar de apenas conter o meu nome na capa, este relatório (e este estágio) foi, de muitas maneiras, um esforço coletivo de colegas, amigos e familiares, demasiados para enumerar, cujas palavras me iam também impulsionando a querer dizer e fazer mais do que aquilo que seria suposto.

Resumo:

O presente relatório tem como objetivo o relato do estágio curricular online de seis meses na empresa AP | Portugal – Tech Language Solutions ao longo do 2.º ano do mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas, realizado no 2.º semestre do ano letivo de 2020/2021 no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Numa primeira fase, este documento centra-se na apresentação detalhada da entidade de acolhimento, da sua metodologia, parceiros e equipa. Seguidamente é descrito o processo de tradução de um projeto na empresa, assim como as várias tarefas realizadas ao longo do estágio, de tradução mas não só.

Na segunda parte, e tendo por base entrevistas efetuadas a alguns colaboradores da empresa, este relatório inclui um estudo de caso realizado na entidade de acolhimento para compreender como foi feita a passagem dos estagiários e colaboradores de um regime presencial para um regime à distância, e as implicações que esta mudança teve na interação entre os membros da equipa e na confidencialidade que as empresas de tradução devem manter para com o cliente. Esta descrição passa também pela exposição das várias vantagens e desvantagens do teletrabalho e de um estágios online.

Palavras chave: tradução, estágio online, interação, confidencialidade

Abstract:

The present report aims to describe the online curricular internship of six months in the company AP | Portugal - Tech Language Solutions during the 2nd year of the Masters in Specialized Translation and Interpretation, carried out in the 2nd semester of the academic year 2020/2021 in Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

Firstly, this document focuses on the detailed presentation of the host entity, its methodology, partners and team. This is followed by a description of the translation process of a project in the company, as well as the various tasks carried out during the internship, including, but not limited to, translation.

In the second part, and based on interviews with some of the company's employees, this report includes a case study carried out at the host entity to understand the transition of trainees and employees from a workplace point of view to telework, and the implications that this change had on the interaction between team members and on the confidentiality that translation companies must maintain towards the client. This description also presents several various advantages and disadvantages of teleworking and of an online internship.

Key words: translation, online internship, interaction, confidentiality

Índice geral

Introdução	1
Capítulo I – AP Portugal.....	5
1 A empresa	6
1.1 Constituição da empresa.....	8
1.2 Filosofia da empresa.....	9
Capítulo II – Atividades realizadas.....	11
2 Atividades.....	12
2.1 O ciclo de vida de um projeto de tradução.....	12
2.1.1 Pré-Tradução.....	12
2.1.2 Tradução	13
2.1.3 Pós-tradução.....	15
2.2 Transcrição	15
2.3 Volume de trabalho realizado	17
2.4 Gestão de eventos.....	20
2.4.1 Eventos geridos.....	23
Capítulo III – Estudo de caso	25
3 Um estudo de caso na AP Portugal	26
3.1 Revisão da literatura.....	26
3.1.1 Importância de um estágio em tradução	26
3.1.2 Estágios online	28
3.1.3 Interação.....	30
3.1.4 Confidencialidade	32
3.2 Metodologia	35
3.2.1 Instrumento	35
3.2.2 Análise e Discussão	37
3.2.3 Resultados.....	43

Capítulo IV – Reflexão	45
Conclusão	49
Referências bibliográficas.....	52
Apêndices.....	57
Apêndice I – Consentimento para recolha de dados – Ricardo Silva.....	58
Apêndice II – Consentimento para recolha de dados – Maxime Griffet	59
Apêndice III – Consentimento para recolha de dados – Eugénio Rodrigues	60
Apêndice IV – Transcrição entrevista – Ricardo Silva.....	61
Apêndice V – Transcrição entrevista – Maxime Griffet.....	66
Apêndice VI – Transcrição entrevista – Eugénio Rodrigues.....	71
Anexos.....	76
Anexo I – Protocolo de estágio.....	77
Anexo II – Plano de trabalho	83
Anexo III – Programa de estágio da AP Portugal.....	85
Anexo IV – Apreciação global por parte da entidade de acolhimento	94

Índice de Figuras

Figura 1: Organograma da empresa	9
Figura 2: Relatório mensal de maio: Projetos em Wordbee	18
Figura 3: Relatório mensal de maio: Projetos fora do Wordbee	18
Figura 4: Relatório mensal de maio: Projetos de transcrição	18
Figura 5: Relatório mensal de maio: Outras tarefas	18

Índice de Tabelas

Tabela 1. Volume de trabalho realizado.....	19
Tabela 2. Tabela Síntese das entrevistas	38

Lista de abreviaturas

AP - Ação Psicopedagógica

APET - Associação Portuguesa de Empresas de Tradução

APTRAD - Associação Portuguesa de Tradutores e Intérpretes

ATA – American Translators Association

CAT – Computer Assisted Translation

CATTI - Centro de Apoio aos Tradutores, Transcritores e Intérpretes

CDG – Congenital Disorders of Glycosylation

CPLP – Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

CSA – Common Sense Advisory

DAF - Departamento Administrativo e Financeiro

DIRI- Departamento Informativo e de Relações Internacionais

DTP – Desktop Publishing

ELIA – European Language Industry Association

GALA – Globalization and Localization Association

ISCAP – Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

IPP – Instituto Politécnico do Porto

ISO – International Organization for Standardization

MARCOM - Departamento de Marketing e Comunicação

MT – Machine Translation

PACQ - Departamento de Paginação e Controlo de Qualidade

PEMT – Post-Editing Machine Translation

QA – Quality Assurance

RGPD – Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

SEO – Search Engine Optimization

TEP – Translation, Editing, Proofreading

TM – Translation Memory

TMS – Translation Management System

A tradução é frequentemente uma atividade desvalorizada, não por ser vista como uma tarefa que não tem importância, mas porque é muitas vezes designada como sendo algo fácil e praticamente imediato de se levar a cabo. Quantas vezes não ouvimos frases como “traduz-me isto num instante” ou “não sabes o que essa palavra quer dizer? Mas não és um tradutor?”.

Um tradutor não é um dicionário, não tem de saber tudo. De facto, o trabalho de tradução é, por vezes, mais um trabalho de pesquisa do que propriamente de conhecimento. Em vez disso, o tradutor é um indivíduo que, em princípio, percebe de duas ou mais culturas e que pretende mediar entre essas duas realidades. Ocasionalmente, não parece que estamos a traduzir palavras, mas sim culturas inteiras, principalmente quando estas culturas não são relativamente próximas. No entanto, a tradução abrange já essas estratégias, assim como os mistérios das línguas, as dificuldades de expressão, a fluência na leitura, a adequação dos documentos, entre outros. Podemos dizer que por vezes é mais difícil, outras vezes nem tanto. E, tal como tudo, a experiência faz dela uma atividade muito mais dinâmica e enriquecedora.

Uma dessas experiências que começam já a acumular-se aos poucos no meu currículo foi um estágio curricular realizado na empresa AP | Portugal – Tech Language Solutions, em Vila Nova de Gaia. É sobre esta experiência que o presente relatório, realizado no âmbito da Unidade Curricular de Estágio para cumprir os créditos no Mestrado de Tradução e Interpretação Especializadas, se irá focar, visando relatar as atividades realizadas ao longo do período de seis meses, desde janeiro a junho de 2021, somando um total de 1000 horas.

Apesar de a teoria na tradução ser importante, tanto como em qualquer outra área, é na prática que se aprende melhor a lidar com os problemas e os obstáculos que vão surgindo aquando da tradução de um documento, e isto tornou-se evidente não só no Mestrado que me proponho a terminar, como na Licenciatura em Assessoria e Tradução que terminei em 2019. Estava desejoso de pôr em prática estes nove semestres de conhecimento e, conseqüentemente, realizar um estágio pareceu-me a melhor opção. De facto, no futuro, é neste ambiente empresarial que me vejo a trabalhar, outro motivo pelo qual o estágio se revelou, entre as opções, a mais aliciante para mim.

Além do mais, a entidade de acolhimento, a AP | Portugal trabalha frequentemente com estagiários, o que me fez perceber que eles saberiam o que esperar de um estagiário, o

que esperar de mim, o que me deixou um pouco mais confiante quanto à minha pouca experiência prática na área.

Deste modo, o presente relatório tem como objetivo o relato deste estágio, assim como das atividades nele realizadas, evidentemente não de forma exaustiva visto que foram numerosos os projetos levados a cabo durante estes seis meses.

Além disto, este relatório pretende ainda relatar a experiência de um estágio à distância. Ao longo de 2020 o teletrabalho passou a ser uma obrigação imposta por lei, o estágio online tornou-se na única possibilidade. Esta não é uma realidade tão recente quanto possa parecer, mas ganhou, sem dúvida, popularidade. Deste modo, para uma análise mais detalhada da nova realidade na empresa, o presente relatório contém também um estudo de caso qualitativo que pretende explicar como decorreu a alteração de regimes e, mais particularmente, as implicações que esta trouxe para a confidencialidade a que a empresa se compromete e para a interação entre colaboradores.

Para que sejam cumpridos estes objetivos de forma ordenada e perceptível, será necessário dividir o presente relatório em várias partes constituintes. No primeiro capítulo, poderá ser encontrada uma breve introdução da empresa, onde são descritas as atividades por ela levada a cabo, os seus parceiros, as suas máximas, a forma como está organizada, entre outros.

De seguida, é descrito o “ciclo de vida” de um projeto de tradução da empresa, desde a receção do trabalho por parte do cliente até ao envio do documento traduzido. Esta segunda parte incluirá também as principais atividades realizadas, de tradução e não só, ao longo do estágio.

O terceiro capítulo contém um estudo de caso realizado à entidade de acolhimento. Durante o estágio foram surgindo algumas questões respetivamente ao tema de trabalhar à distância, pois conseguia compreender que alguns aspetos funcionavam claramente de forma diferente. Quão diferente eram e quais os passos que levaram à adaptação foi o que me propus descobrir. Os principais focos incluem-se as vantagens e desvantagens, tanto dos estágios à distância como presenciais, estudos realizados nestas áreas e ainda nas áreas da interação e confidencialidade à distância.

Assim sendo, este terceiro capítulo apresenta, em primeiro lugar, alguma literatura acerca destes tópicos, seguida de entrevistas realizadas a alguns colaboradores e a um estagiário da empresa, com o objetivo de responder às questões que me coloquei.

1 A empresa¹

A entidade escolhida para a realização do estágio curricular que será descrito ao longo deste relatório foi a AP | Portugal – Tech Language Solutions, uma empresa já conceituada na área da tradução, criada há mais de 20 anos, em 1998 e certificada pela norma ISO 17100. A empresa tem posicionamento em Portugal nas zonas de Lisboa e de Vila Nova de Gaia, sendo este último escritório a entidade de acolhimento do estágio. Apesar da tradução ser de facto a sua principal área de atividade, esta empresa também se dedica à transcrição, legendagem, localização, interpretação, transcrição e outros tipos de serviços linguísticos e não linguísticos, como a gestão de eventos e criação de websites.

Quanto aos serviços de tradução realizados na empresa, destacam-se documentos em áreas especializadas, principalmente nos campos empresarial, da política, económico, científico e jurídico. Este último é uma das áreas com maior volume de trabalho, realizando-se várias traduções de contratos, certificados, certidões, termos, entre outros. A AP | Portugal está ainda capacitada para proporcionar traduções certificadas graças ao seu departamento jurídico interno, constituído por advogados que fazem estas certificações, acompanhadas de apostila quando a tradução se destina a países estrangeiros.

Todas estas tarefas vão de encontro à sua missão de derrubar barreiras linguísticas, expandir mercados e ultrapassar fronteiras, permitindo uma maior difusão da comunicação. A AP ajuda assim todas as entidades com estratégias de posicionamento global a transmitir a sua mensagem, fazendo-o através dos seus serviços tecnológicos e linguísticos.

Para tal, a empresa conta com a ajuda dos seus colaboradores internos, de trabalhadores independentes e dos estagiários que aceita frequentemente e ainda com o auxílio de outras empresas parceiras, que fazem parte do mesmo grupo, como a AP | Angola e a AP | Brasil. Tais como a AP | Portugal, estas são empresas especializadas em serviços linguísticos, tendo como foco o português africano e português do Brasil, respetivamente, com o objetivo de apoiar países membros da Comunidade de Países de Língua Portuguesa (CPLP) e enaltecer a língua.

¹ Todas as informações contidas neste capítulo foram retiradas do site oficial da AP Portugal: <https://www.apportugal.com/>

Como organismo de tradução, é membro de várias associações nacionais e internacionais de tradutores, entre elas a GALA (Globalization and Localization Association), a ELIA (European Language Industry Association), a ATA (American Translators Association), a APET (Associação Portuguesa de Empresas de Tradução), a APTRAD (Associação Portuguesa de Tradutores e Intérpretes), a Lexis, Comunidade Internacional de Profissionais em Serviços Linguísticos entre outras.

A empresa é ainda a representante oficial do programa *Wordbee*² em Portugal, um *software* assistente de tradução *online* que permite, além de traduzir, rever, criar memórias de tradução e organizar documentos, não requerendo instalação. Apesar de esta ser uma ferramenta simples e intuitiva, a AP disponibiliza no seu *website* para os seus colaboradores, formandos, estagiários e até para a população em geral, tutoriais em vídeo, realizando também sessões de formação nos seus escritórios em Vila Nova de Gaia e em Lisboa.

De forma a apoiar os seus clientes e a expandir a sua atividade de negócio, a AP | Portugal trabalha com 125 pares linguísticos, tendo como base um estudo da Consultora CSA que revela que 72% dos consumidores em todo o mundo preferem fazer compras através de um *website* que disponha as informações na sua língua materna. A empresa certifica-se ainda de que todos traduzem de uma língua B para a sua língua materna, uma preocupação que insiste em manter em qualquer situação.

Como tal, a empresa trabalha não só com as línguas comuns, como o inglês, francês, espanhol, alemão, italiano, mas também com outras menos habituais como o turco, vietnamita, letão, sueco, norueguês, ucraniano, entre outras.

Este não é, no entanto, o único serviço especializado para garantir uma satisfação por parte dos clientes. A empresa criou também um serviço pós-venda, que permite acompanhar e auxiliar o cliente, mesmo após a conclusão e o envio do trabalho. Este fica assim com um prazo de 20 dias para analisar e rever o documento podendo, ao longo deste prazo, solicitar uma nova revisão, correção ou adaptação da tradução, garantindo a satisfação.

No entanto, o cliente não é a única preocupação da AP, visto que esta assume também uma responsabilidade social para com a comunidade. Neste sentido, a empresa encontra-

² <https://www.wordbee-translator.com/>

se institucionalmente ligada ao Apoio XXI, um centro de Ação Psicopedagógica (de onde derivam as iniciais “AP”) criado também em 1998, para crianças com necessidades educativas especiais. Neste centro as crianças podem obter apoio ao nível da psicologia, terapia da fala e psicomotricidade. Deste modo, e através dos seus clientes, a AP certifica-se que este centro tem equipamentos, materiais pedagógicos e brinquedos adaptados às necessidades das crianças, assim como uma política de preços e serviços acessíveis à maior parte da população.

1.1 Constituição da empresa

A AP | Portugal, tal como se pode observar na figura 1, apresentada de seguida, é constituída por uma equipa interna e efetiva na empresa, complementada por uma rede de colaboradores externos, em regime *freelancer*. Quanto à sua constituição, a empresa compreende os seguintes departamentos:

- **DIRI (Departamento Informativo e de Relações Internacionais):** que se encarrega de protocolos comerciais, parcerias e consultoria;
- **CATTI (Centro de Apoio aos Tradutores, Transcritores e Intérpretes):** que se encarrega dos recursos humanos e da gestão de projetos, gere a gestão de qualidade e apoia os prestadores de serviços linguísticos, ajudando-os com dúvidas e dificuldades que possam ter;
- **PACQ (Departamento de Paginação e Controlo de Qualidade):** responsável pela paginação, pelo *Desktop Publishing* (DTP) e pela gestão e controlo de qualidade;
- **Departamento Jurídico:** que trata dos textos jurídicos, apostilhas e certificações;
- **DAF (Departamento Administrativo e Financeiro):** que trata da faturação e da contabilidade
- **MARCOM (Departamento de Marketing e Comunicação):** que trata de todas as questões relacionadas com o marketing, como a manutenção da página e das redes sociais da empresa.

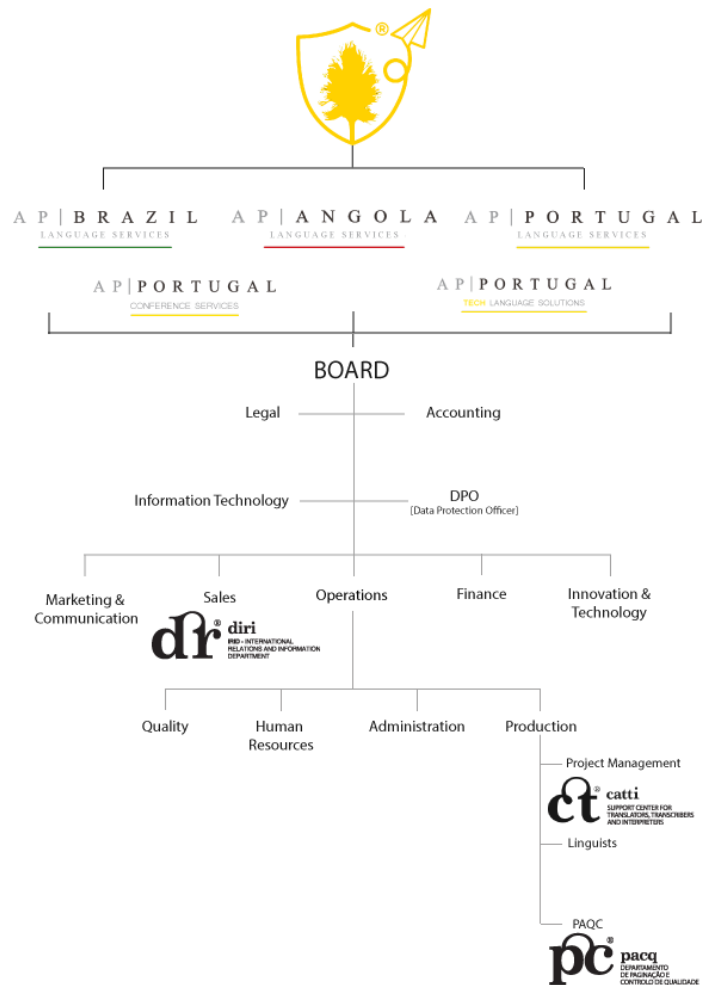


Figura 1: Organograma da empresa

Fonte: site AP Portugal

1.2 Filosofia da empresa

A dedicação que a AP | Portugal tem à sua atividade comercial e aos seus clientes é fortalecida pela metodologia de melhoria contínua de *Kaizen*, uma filosofia em que a empresa tem vindo a apostar desde há muitos anos.

Esta surgiu no Japão e permitiu ao país reconstituir-se depois da segunda guerra mundial e foi “exportada” para o mundo através da *Toyota*. A palavra *Kaizen* significa literalmente “melhoria” ou “ato de melhorar”. Isto permite entender desde logo do que se trata esta metodologia, que a AP explica utilizando a frase “hoje melhor que ontem, amanhã melhor que hoje”. Para aplicar esta estratégia ao mundo empresarial, foram utilizados nove princípios fundamentais:

- Aprender com a prática;
- Eliminar todos os desperdícios;

- Envolver todos os colaboradores neste processo de melhoria;
- Basear o aumento da produtividade em ações que não exijam um elevado investimento financeiro;
- Aplicar o método em toda a empresa;
- Divulgar as melhorias obtidas de forma a haver transparência na comunicação;
- Focar as ações nos locais/áreas de maior necessidade;
- O objetivo deve ser unicamente a melhoria dos processos;
- Deve dar-se prioridade à melhoria das pessoas.

Com este método, e tal como descrito nestes princípios, a empresa procura melhorar os seus colaboradores para que se melhorem as atividades por eles realizadas e, com estas, o desempenho da empresa, sem deixar nunca de atender às liberdades individuais. Tudo isto envolvendo o menor custo possível. Para tal, a AP | Portugal integra todos os responsáveis dos diferentes departamentos no sistema *Kaizen*, numa procura de otimização de pessoas, meios e resultados a todos os níveis. Aplica ainda este método na tradução de *websites*, na gestão de conteúdos e na implementação de SEO multilingue.

Numa perspetiva mais prática, esta metodologia de melhoria contínua está presente quando a empresa pede aos estagiários a sua opinião sobre as formações internas que realizam (disponíveis no website da empresa), quando solicita revisão dos conteúdos do seu website aos colaboradores nativos de outros países (principalmente franceses, italianos, alemães e espanhóis, as línguas não oficiais na empresa em que o website está disponível) e quando pede fatores positivos e negativos na autoavaliação mensal dos colaboradores.

Nestes três exemplos, verifica-se que, de facto, a empresa ouve os seus colaboradores, independentemente da sua posição na empresa, numa tentativa de permanecer sempre atualizada e adaptada aos novos desafios que vão surgindo. Deste modo, a AP | Portugal consegue permanecer consciente das mudanças que vão surgindo tanto no mundo como nas línguas em constante evolução, o que por sua vez possibilita proporcionar soluções à medida.

CAPÍTULO II – ATIVIDADES REALIZADAS

2 Atividades

Uma das vantagens do estágio realizado é que este foi bastante versátil, tendo havido várias tarefas diferentes que foram realizadas ao longo do mesmo, apesar do foco ser, como é evidente, a tradução. Neste capítulo irão ser descritas as diferentes tarefas levadas a cabo ao longo dos seis meses de estágio, enumeradas no plano de estágio da empresa (Anexo III).

2.1 O ciclo de vida de um projeto de tradução

Como foi já mencionado, a AP | Portugal é uma empresa de tradução certificada pela norma internacional de qualidade ISO 17100 que regula os serviços tradutológicos. Deste modo, a empresa tem, impreterivelmente, de seguir certos passos, passando assim pelas fases de pré-tradução, tradução e pós-tradução.

2.1.1 Pré-Tradução

A fase de pré-tradução inicia-se com a receção de um projeto contendo um ou mais documentos a traduzir por parte do cliente. A partir deste momento, o processo pode seguir por um de dois caminhos, dependendo se é apenas para fazer o orçamento, ou se é de facto para traduzir.

No caso de o projeto ser apenas para orçamentar, é feito um levantamento das palavras e uma contagem das mesmas, um processo que pode ser mais complexo do que parece, visto que vários documentos são enviados para a empresa em formato não editável (frequentemente documentos digitalizados) e deste modo é necessário torná-los editáveis, recorrendo à equipa de DTP (*Desktop Publishing*). Para tal, a empresa utiliza o programa *Abbyy*³, que reconhece palavras em imagens. É apenas necessário introduzir a língua em que está o documento, e o programa faz o reconhecimento. Como é evidente, o programa não é 100% eficaz, e pode ser necessário digitar algumas palavras que não foram identificadas, ou que foram mal compreendidas. Neste caso, como se pretende apenas estabelecer quantas palavras o documento tem, pode apenas listar-se as palavras num documento Word, por exemplo, que as irá contabilizar. O documento segue então para o gestor de projetos para que seja comunicado ao cliente o orçamento da possível tradução.

³ <https://www.abbyy.com/pt/>

O processo torna-se um pouco mais complexo quando o documento é efetivamente para ser traduzido. É na mesma utilizado o *Abby* em documentos não editáveis, no entanto é necessário ter em atenção, não só o formato do documento, mas também o tipo de letra, o tamanho, cores, entre outros, de modo que o documento que será enviado ao tradutor seja o mais parecido com o original quanto possível. O documento é enviado de volta para o gestor de projetos, que terá já uma data de entrega definida com o cliente, para selecionar um tradutor para realizar o trabalho. Apesar de a maior parte dos projetos serem realizados na ferramenta *Wordbee*, foram, ao longo do estágio, utilizadas outras, como o *MemoQ*⁴ (versão online), *Smartcat*⁵, *Crowdin*⁶, *Smartling*⁷, *XTM*⁸ e *Memsources*⁹. A escolha da ferramenta a utilizar recai no cliente que, por vezes, tem já uma plataforma ou memória de tradução numa das ferramentas anteriormente identificadas. Deste modo, o tradutor entra no servidor do cliente e realiza lá a tradução e desta forma o cliente pode acompanhar o processo. Quando não há preferência por parte do cliente, os projetos são realizados no *Wordbee*.

No projeto enviado ao tradutor, além do(s) documento(s) a traduzir, é também normalmente incluído, como anexo, o documento original enviado pelo cliente, quando aplicável (ou seja, o documento não editável) e algum material de referência como guias de estilo e instruções.

2.1.2 Tradução

Esta etapa é composta por três tarefas principais, denominadas TEP: a própria tradução, a revisão e a releitura. No entanto, esta última fase pode ser omitida se o prazo de entrega do documento for curto. Para saber que foi selecionado para realizar qualquer uma das tarefas acima, o tradutor recebe no seu endereço eletrónico da empresa um e-mail com a referência do projeto, a data de entrega, o número de palavras e o *link* para poder aceder. Estas informações servem para que o tradutor veja se tem tempo de realizar a tarefa para o qual foi proposto, visto que pode ter outras tarefas em mãos, algo que não acontece

⁴ <https://alkemist.memoqworld.com/memoqweb/login>

⁵ <https://smartcat.com/>

⁶ <https://accounts.crowdin.com/>

⁷ <https://sso.smartling.com/>

⁸ <https://www.xtm-cloud.com/>

⁹ <https://cloud.memsources.com/>

muito frequentemente, visto que é também trabalho dos gestores de projetos selecionar alguém que esteja mais “livre”.

Um dos motivos pelos quais estas tarefas costumam funcionar de forma positiva tem a ver com a comunicação entre os elementos da empresa. Durante o processo tradutológico, caso o tradutor tenha alguma dúvida, este pode facilmente, através do *Workplace*, expor a sua questão ao gestor de projetos (ou a outro tradutor) que lhe dirá como deve atuar ou então, se necessário, colocará essa pergunta ao cliente. Através da mesma plataforma, o revisor pode também discutir com o tradutor certos termos para que se chegue a uma decisão consensual acerca do mesmo.

De facto, o *Workplace*, desenvolvida pelo *Facebook*, é uma ferramenta muito útil que funciona, de certa forma, com uma rede social, dentro da empresa. Cada colaborador tem um perfil e existem vários grupos, correspondentes aos diferentes departamentos da empresa, para fazer publicações. É nesta ferramenta que são trocados os documentos em fase de DTP. Permite ainda, como estava a dizer, enviar mensagens diretas a outros colaboradores ou criar grupos de mensagens com várias pessoas.

Neste processo, e ainda na atividade de tradução tem-se o dever de, se o tempo o permitir, dar uma última leitura ao projeto e proceder ao controlo de qualidade, denominado QA, uma ferramenta do *Wordbee* que deteta erros como *tags* em falta, erros ortográficos, espaçamentos a mais, entre outros.

Durante o processo de revisão, é pedido ao revisor que apenas faça alterações que considere serem essenciais e nunca que estejam associadas a preferência, como a substituição de palavras por sinónimos apenas porque “soa melhor”. Depois de realizar as suas alterações, o revisor deve também fazer esta verificação de qualidade.

Quanto à fase da releitura, esta é diferente da revisão visto que tem como principal foco apenas a texto de chegada e não tanto a sua comparação com o documento original. Deste modo, deve apenas olhar-se para a tradução como um texto individual. Neste processo, verifica-se principalmente alguns pormenores que podem ter escapado aos intervenientes anteriores (como pontuação) e a fluência do texto. Normalmente a empresa pede que não sejam efetuadas quaisquer alterações no projeto, mas sim que o releitor escreva um pequeno relatório sobre as possíveis formas que encontrou para melhorar o documento.

2.1.3 Pós-tradução

Semelhante ao processo de pré-tradução, esta fase começa com DTP sempre que necessário para verificar se o documento ficou ou não desformatado devido ao diferente número de caracteres no documento de chegada.

Depois desta, segue uma última fase de controlo de qualidade que tem por objetivo verificar se todos os requisitos do cliente foram cumpridos e que não há de facto erros ortográficos ou *tags* em falta, por exemplo.

Após todo este processo, o documento encontra-se assim concluído e pronto para enviar ao cliente. No entanto, isto não significa necessariamente a finalização do projeto visto que, como foi já referido anteriormente neste relatório, a AP | Portugal dispõe de um sistema de pós-venda em que o cliente tem um prazo de 20 dias após o envio do ficheiro traduzido para solicitar correções que ache necessárias, ou uma nova revisão, por exemplo.

2.2 Transcrição

Como foi já referido numa secção anterior, a AP | Portugal é uma empresa que proporciona vários serviços linguísticos, entre eles a transcrição. Apesar deste tipo de projeto não ser tão comum no trabalho diário e semanal como as traduções, tive a oportunidade de trabalhar em alguns.

O programa normalmente utilizado pela empresa para a obtenção de uma primeira versão mais crua de “speech to text” é o *Express Scribe Transcription* que permite analisar ficheiros áudio. No entanto, tive algumas dificuldades técnicas com o programa, que não me permitia utilizar a ferramenta de reconhecimento de voz que iria criar a primeira versão da transcrição de que falei. Por este motivo, acabei por utilizar a ferramenta “ditar” do Word, que funcionou melhor e mais intuitivamente, sendo que foi apenas necessário colocar a gravação a passar noutro dispositivo, e o programa ia reconhecendo o texto que ouvia. Mas durante o processo de edição desta primeira versão, utilizava as duas ferramentas, visto que o Scribe tinha várias opções de áudio que permitiam agilizar o trabalho, como aumentar e diminuir a velocidade da gravação para que seja mais fácil acompanhar.

Evidentemente, é necessário muito trabalho e dedicação a cada projeto, visto que todas as palavras pronunciadas devem ser transcritas exatamente da mesma forma. Além disso, é necessário identificar as pessoas que falavam e em que momento da gravação o fazem, introduzindo o *time code* (algo que não é pedido por todos os clientes), para que seja mais fácil encontrar uma intervenção específica no ficheiro original. Além disso, é ainda necessário adicionar toda a pontuação (que o programa não coloca) e verificar todo o ficheiro, visto que nem todas as palavras eram reconhecidas corretamente, ou, por vezes, reconhecidas de todo, se o interveniente estivesse, por exemplo, a falar num tom de voz baixo. É, em teoria, um trabalho simples, mas que exige de facto muita atenção e cuidado.

Nestes projetos, é necessário transcrever exatamente o que se ouve (*verbatim*), mesmo que quem esteja a falar diga a mesma palavra mais que uma vez durante a sua linha de raciocínio, algo que acontece frequentemente e o que aumenta a sua complexidade. No entanto, mesmo quando a qualidade do áudio é boa (o que nem sempre acontecia), por vezes não é possível identificar certas palavras, talvez porque o interveniente fala mais baixo, ou porque fala noutra língua (podendo estar a referir um nome estrangeiro por exemplo). Nestes casos, coloca-se, entre parênteses, “impercetível”.

Existem, no entanto, estratégias para tentar perceber palavras que numa primeira tentativa não entendemos. Quando se trata, por exemplo, de nomes de empresas ou de estrangeiros, uma boa estratégia é escrevermos no Google como pensamos que se escreve. Por vezes está certo, mas quando não está é provável que o Google sugeria a palavra bem escrita. A partir daí basta ver se, por exemplo, o nome da empresa ou da pessoa mencionada no áudio se dedica à mesma atividade a que os intervenientes se estão a referir. Por exemplo, se estiverem a falar de música, então é provável que aquele nome que não conseguimos compreender muito bem seja de um músico. Se nos aparece um matemático, não é muito provável que tenha sido a pessoa mencionada.

A maior parte dos projetos deste género consiste em dois tipos de “cliente”: ou tribunais que gravam os depoimentos de testemunhas e precisam deles transcritos para arquivo, ou académicos que realizaram entrevistas semelhantes às que serão apresentadas mais à frente neste relatório. A complexidade deste tipo de trabalhos não é igual, sendo que as entrevistas académicas são normalmente mais rápidas de realizar por dois motivos principais: normalmente os clientes não pedem que sejam introduzidos *time codes*, o que só por si poupa bastante tempo, e as intervenções dos participantes (normalmente do

entrevistado) são relativamente longas. Isto torna o processo mais rápido pois onde se “perde” muito tempo numa transcrição é a mudar de interveniente, pois é preciso reconhecer quem está a falar e escrever o seu nome ou título. Além disso, é comum nos tribunais haver intervenções bastante curtas, por vezes só uma palavra como “sim”. Às vezes demora tanto tempo transcrever essa única palavra como demoraria transcrever uma frase inteira noutra tipo de áudio.

A média de trabalho de um transcritor profissional é de cerca de sete a oito horas de trabalho por cada hora de áudio, algo que, com a prática, atingi e superei (dependendo do tipo de áudio, como referi). Esta é uma atividade que, à medida que se vai praticando e aprendendo alguns truques, se torna mais rápida. De facto, um dos projetos de transcrição a que dediquei mais tempo foi o primeiro, e tenho a certeza que agora o conseguiria fazer mais rapidamente.

Já a revisão de uma transcrição é uma tarefa mais rápida. Teoricamente, é também uma tarefa bastante simples: ouvir o áudio e seguir o texto que foi já transcrito por uma outra pessoa. Este trabalho tem como objetivo eliminar erros, palavras que podem ter sido mal percebidas e tentar “apanhar” o máximo de “impercetíveis” possível. Por vezes, outros ouvidos com uma outra perceção conseguem de facto perceber o que o transcritor não conseguiu.

2.3 Volume de trabalho realizado

A ferramenta mais útil para o cálculo deste volume de trabalho realizado foi um ficheiro Excel que funcionou como relatório detalhado de todas as atividades realizadas ao longo de cada mês. Este tinha diversas folhas, cada uma correspondendo às diferentes tarefas realizadas na empresa, e tinha como objetivo reportar ao mentor no final do mês para que este pudesse ver tudo aquilo que foi feito. O documento serviu também como modo de organizar e gerir as tarefas que tinha para fazer, visto que era comum ter mais do que um projeto em mãos ao mesmo tempo. Assim, quando recebia uma tarefa, registava-a logo no relatório, não a dando como concluída, para não me esquecer do que tinha para fazer. Um destes ficheiros, correspondente ao mês de maio de 2021, é apresentado como apêndice adicional (Apêndice VII), externo a este ficheiro e que não terá autorização para publicação. O relatório de maio foi o selecionado devido às tarefas variadas e diversificadas realizadas ao longo do mês e à utilização de diferentes ferramentas de

tradução. De seguida, nas figuras 2, 3, 4 e 5, serão apresentadas algumas capturas de ecrã parciais do mesmo.

N.º palavras	Data de atribuição	Data de entrega	Par Linguístico	Início	Fim	Duração da tarefa	Notas
6762	05.05.2021	10.05.2021	En-Pt	05.05.2021	10.05.2021	19:00:00	Realizado com estagiária
1263	11.05.2021	12.05.2021	En-Pt	12.05.2021	12.05.2021	2:45:00	
1363	17.05.2021	18.05.2021	En-Pt	17.05.2021	18.05.2021	3:30:00	
2001	21.05.2021	24.05.2021	En-Pt	21.05.2021	24.05.2021	5:30:00	

Figura 2: Relatório mensal de maio: Projetos em Wordbee

Smartling								
Ref. Projeto	Data	INTERNO / EXTERNO	Tradução	Revisão	Releitura	Outro	Duração da tarefa	Quantidade de palavras
55453/19	03.05.2021	Externo	X				0:50:00	317
55453/20	03.05.2021	Externo	X				1:00:00	576
55453/22	03.05.2021	Externo	X				0:20:00	165
55453/25	03.05.2021	Externo	X				0:45:00	291
55453/23	04.05.2021	Externo	X				1:10:00	435

Figura 3: Relatório mensal de maio: Projetos fora do Wordbee

PROJETOS DE TRANSCRIÇÃO							
Data	Nome do ficheiro / ref. projeto	Interna/Externa	Transcrição	Revisão	Duração do áudio	Duração da tarefa	N.º de palavras
03.05.2021	2021-03-29_EntrevistaON-MERRIT	Externa	X		0:47:01	4:00:00	5746
04.05.2021	2021-04-19_Entrevista ON-MERRIT	Externa	X		0:24:05	2:15:00	3107
04.05.2021	2021-03-15_EntrevistaON-MERRIT	Externa	X		0:56:06	6:00:00	8775
06.05.2021	GMT20210503-140326_Recording.m4a	Interna		X	1:19:01	2:00:00	10695
21.05.2021	Doc-1-call_19-25-49_IN_919876191	Externa	X		0:05:58	1:30:00	619

Figura 4: Relatório mensal de maio: Projetos de transcrição

OUTRAS TAREFAS				
Data	Tipo de tarefa	Mentor	Duração da tarefa	Descrição da tarefa/Notas
05.05.2021	Gestão de Eventos	Catarina Barrosa	9:30:00	Gestão de salas virtuais
06.05.2021	Gestão de Eventos	Catarina Barrosa	9:30:00	Gestão de salas virtuais
07.05.2021	Gestão de Eventos	Catarina Barrosa	6:30:00	Gestão de salas virtuais
13.05.2021	Gestão de Eventos	Cátia Rodrigues	6:00:00	Gestão de salas virtuais
14.05.2021	Gestão de Eventos	Cátia Rodrigues	8:00:00	Gestão de salas virtuais

Figura 5: Relatório mensal de maio: Outras tarefas

Como não podia deixar de ser, a tarefa que teve maior peso ao longo do estágio foi a tradução, seguida pela transcrição. Realizei também tarefas muito pontuais de DTP e legendagem, no entanto, o volume de trabalho realizado não foi o suficiente para merecer nota.

Para apontar com maior detalhe o volume de tarefas realizadas dentro das já descritas neste capítulo, registou-se a produtividade de cada um dos seis meses passados na empresa. Para os projetos de tradução foram contadas todas as palavras traduzidas, independentemente da ferramenta utilizada ou do tipo de projeto, para os projetos de transcrição, foram contabilizadas o total de palavras transcritas, assim como a soma da

duração dos ficheiros áudio, em horas, realizados durante o mês. Estes dados podem ser consultados na tabela 1, apresentada de seguida:

Tabela 1. Volume de trabalho realizado

Mês	Tradução			Transcrição	
	Tradução	Revisão	Releitura	Transcrição	Revisão
Janeiro	13 123	4041	10 641	0	0
Fevereiro	47 340	11 958	5362	0	0
Março	62 668	0	0	0	0
Abril	30 414	0	0	8863 (01h23)	19 167 (02h31)
Maiο	29 660	0	0	44 173 (06h09)	10 695 (01h19)
Junho	51 292	0	0	85 189 (8h53)	26 413 (02h46)

A primeira questão que pode ser mais evidente na tabela tem a ver com a menor produtividade do mês de janeiro. Esta pode ser explicada por mais que a adaptação à empresa, visto que houve um período inicial de cerca de 2 semanas em que estive em formação, de forma a poder integrar-me melhor na empresa e a compreender as suas atividades e o modo como são realizadas. Esta consistiu em vários dos tópicos que iria mais tarde realizar, nomeadamente DTP, tradução, transcrição, entre outras, incluindo também as formações em plataformas como a da AP, disponíveis através do seu *Tech Training Center*¹⁰, assim como de outras instituições das quais a empresa faz parte, como a GALA. Parte desta formação consistia também na análise de documentos modelo com regras-padrão da empresa, com o objetivo de normalizar o trabalho. Por exemplo, no caso da transcrição, onde enumerava alguns “detalhes” como tipo de letra, espaçamento e outros estilos a utilizar. Durante este período não levei a cabo qualquer projeto de tradução ou de outro tipo. O meu primeiro projeto foi-me apenas enviado no dia 15 de janeiro, 9 dias úteis após o início ao estágio.

¹⁰ <https://formacao.appportugal.com/>

O mês mais produtivo no que toca à tradução foi sem dúvida o mês de março. Foi durante este mês que realizei o maior projeto ao longo do estágio, no ramo do turismo, com mais de 92 000 palavras. Não realizei sozinho este projeto, tendo sido dividido com outra estagiária, mas mesmo assim ocupou-me praticamente todo o mês, sendo que o recebi logo no dia 5 e apenas entreguei no dia 31. Ao longo do mês, fui intercalando este projeto com outros mais pequenos e mais “urgentes” que iam surgindo.

Podemos ver também que o volume de trabalho na área da transcrição foi aumentando ao longo dos meses, desde o primeiro projeto que realizei em abril. Esta foi de facto uma tarefa que gostei, apesar de ser cansativa, e para a qual percebi que tinha competências, apesar de nunca ter realizado antes. A partir daí, praticamente todos os projetos de transcrição que a empresa recebia foram realizados por mim.

Já o mês mais produtivo de todo o estágio, tendo em conta tanto tradução como transcrição, foi junho, o mês com mais horas tanto transcritas como revistas, e o mês com o segundo maior número de palavras traduzidas. Este volume no último mês de estágio deveu-se a um projeto de tradução relativamente grande no ramo da psicologia, com cerca de 28 000 palavras, e a vários projetos (29) mais pequenos realizados no programa Smartling para o mesmo cliente, que somaram quase 20 000 palavras. Na transcrição fiz um único projeto de revisão, uma gravação com mais de duas horas e meia, e três projetos de transcrição, cada um consistindo em vários ficheiros áudio que, ao todo, somaram quase 9 horas transcritas.

2.4 Gestão de eventos

Outra atividade que ajudei a desenvolver ao longo do estágio foi a gestão de eventos online. Esta não está muito ligada à tradução nem à interpretação, que existia em alguns desses eventos que ajudei a gerir, mas que não era realizada por mim. No entanto, e de acordo com Chumbo (2015) no mundo de hoje, um tradutor precisa de ganhar mais competências para além dos serviços linguísticos de forma a destacar-se no mercado, daí ter aproveitado a oportunidade.

Gestão de eventos foi algo que nunca tinha feito, mas que acabou por ser, até certo ponto, intuitivo. Já estava um pouco habituado com a plataforma Zoom, mais na ótica de utilizador, e estas tarefas permitiram elevar os meus conhecimentos nesta ferramenta,

além de perceber o que se passa por detrás de um evento, e a parte da preparação que leva ao mesmo.

No que toca à preparação, ao pré-evento, a minha contribuição não foi muita, pois era levado a cabo maioritariamente por profissionais da AP. No entanto, assisti e, mais tarde, realizei sozinho, auditorias aos oradores e moderadores. Auditorias são sessões relativamente rápidas (entre 10 e 15 minutos) que se fazem com o(s) orador(es) de determinado evento, por vezes individualmente, outras em grupo, alguns dias antes do mesmo. Têm como objetivo certificar que estes sabem utilizar todas as funcionalidades que irão precisar da ferramenta Zoom (como por exemplo, partilha de ecrã, função de interpretação, entre outras), para que no dia do evento, este decorra o mais naturalmente possível e sem problemas. Servem ainda para testar a velocidade da internet dos oradores, assim como a luminosidade e o som e, se necessário recomendar permanência em locais onde terão maior velocidade, luz ou maior isolamento sonoro. Recomendam-se ainda algumas boas práticas, tais como utilizar auscultadores ou fones, desligar o microfone quando não estão a falar para evitar ruídos de fundo. Para facilitar este processo e certificar que não ficam esquecidos nenhum destes pontos, era seguida e conferida uma lista de verificação contendo todos estes diferentes pontos.

Durante o evento, a colaboração é mais passiva, sendo que, depois de iniciada a reunião, conseguia fazer ao mesmo tempo outra coisa, como tradução. Normalmente só era necessário o meu contributo quando havia várias salas a decorrer em simultâneo, visto que é preciso mais pessoas para as gerir. Em cada sala Zoom são necessários dois membros da “Helpdesk”, um anfitrião e um coanfitrião, para, na eventualidade de um deles ter problemas técnicos, o outro fica a assegurar a continuidade da reunião. Para que conseguisse gerir mais de uma sala ao mesmo tempo, a empresa emprestou-me um computador, que se juntou ao meu pessoal.

O trabalho durante o evento começa por, quando se é o anfitrião da sala online, iniciar a reunião cerca de 15 a 30 minutos antes da hora marcada, sendo que o coanfitrião entra imediatamente após esta estar aberta. Os oradores ou moderadores normalmente sabem que a sala estará aberta antes da hora marcada para os participantes, por isso nesse momento é necessário estar atento à sala de espera para deixar entrar o orador. Quando este aparece, o anfitrião fala com o orador sobre quaisquer possíveis problemas ou perguntas de última hora e testa a apresentação que poderá ter, para se certificar que tudo

está funcional e pronto a iniciar. Pode ainda ser necessário, dependendo do estipulado com o cliente, que sejam nós a passar apresentações ou vídeos que possam existir do evento ou que algumas salas sejam transmitidas ao vivo para outras plataformas digitais, como Facebook, YouTube, entre outras. A primeira sala que transmiti ao vivo foi do evento realizado pela Universidade do Porto, IJUP.

Quando o evento tem interpretação, existem algumas tarefas adicionais a realizar: os intérpretes terão sido avisados que devem, tal como oradores e moderadores, entrar mais cedo e as “cabines” de interpretação digitais são criadas antes de abrir a sala ao público. Ainda antes do início da sessão as cabines são testadas para certificar que tudo está funcional, e são-lhes dados um nome de utilizar como o seguinte: “Z – PO – EN-PT”. O Z para que este apareça no fim da lista dos participantes, de seguida a primeira letra do seu nome e a última letra do seu apelido, e por fim o par de línguas com que ele vai trabalhar durante o evento, com a língua de partida em primeiro lugar seguida da língua de chegada. Durante o evento convém também ir ouvindo a(s) interpretação(ões) para certificar que se consegue sempre ouvir bem.

Vale a pena salientar que existem dois tipos de salas Zoom e é importante fazer a distinção entre cada uma, pois o trabalho a realizar ao longo do evento varia consoante qual o que está a ser utilizado. Primeiro, existem as denominadas “salas de reunião” que é o estilo mais usual. Neste, todos os participantes podem ativar e desativar a câmara e o microfone quando quiserem e, deste modo, ter uma participação mais ativa com o orador. Neste tipo de salas deve estar-se sempre atento à sala de espera visto que é comum irem aparecendo participantes, mesmo quando o evento já está a decorrer há alguns minutos. É também importante certificar-se que os microfones dos participantes estão sempre desligados para evitar ruídos de fundo, a não ser que estes estejam a fazer uma intervenção relevante.

O outro tipo de sala Zoom são as salas *Webinar*, em que existem as secções separadas dos oradores (que inclui o anfitrião e coanfitrião da reunião) e dos participantes. Deste modo, os participantes não podem por si próprios ativar as suas câmaras nem microfones, podendo apenas comunicar com os oradores via chat ou opção de Q&A. Nestas, a intervenção do anfitrião é mais limitada, sendo que apenas intervém na eventualidade de um participante querer fazer uma pergunta mais extensa ou complexa e prefira fazê-la diretamente a digitá-la (com a devida permissão do moderador).

Em ambos os tipos de sala é também necessário estar atento na eventualidade de ocorrer algum problema adicional que necessite de intervenção. No primeiro evento que geri, o Youth 2021, os oradores estavam todos no mesmo hotel, que estava, na altura, a ter alguns problemas de internet. Nesse mesmo hotel estavam também alguns membros da equipa da AP e, sempre que ocorria um imprevisto e o orador ficava offline, era necessário reportar à equipa para que tentasse resolver o problema o mais rapidamente possível, enquanto se geria a sala, o que neste caso específico queria dizer atribuir participantes a salas simultâneas, visto que estes realizaram um “trabalho de grupo” ao longo do evento.

O pós-evento tem também a ver com algumas atividades relativamente simples: descarregar as diferentes sessões a partir da conta Zoom, no caso de estas terem sido gravadas (o que é bastante comum) e, de seguida, submeter os vídeos para uma pasta partilhada com o cliente. Pode também ser necessário descarregar o relatório de participantes (também criado pelo Zoom), e convertê-lo em formato Excel para que fique mais apresentável e de leitura mais fácil. Estas tarefas nem sempre eram realizadas por mim.

2.4.1 Eventos geridos

- **Youth 2021**, que decorreu entre 12 e 16 de março, mas que só contribuí para o “sub-evento” Hackathon, dias 13 e 14 de março, os quais havia mais reuniões a decorrer em simultâneo. Este era um evento a nível europeu e que teve participantes provenientes de toda a Europa, tendo assim o inglês como língua oficial. Era orientado para os jovens e a sua participação em processos de tomada de decisão, sendo que estes tiveram oportunidade de falar com um decisor do conselho europeu e colocar questões. Visa assim promover o diálogo da UE com a juventude dos diferentes estados-membros. O tema era ferramentas digitais e, ao longo do evento, os participantes, em grupos, desenvolveram projetos que tinham como objetivo melhorar uma componente da sociedade europeia (como educação, redes sociais, entre outros), que iriam mais tarde ser apresentados ao conselho Europeu. A página oficial do evento, desenvolvida pela AP, pode ser visitada, para mais informações, em <https://youth2021portugal.eu/>.
- **Seminário de Psicologia da Educação**, que decorreu no dia 15 de março. Tinha como público-alvo vários membros da comunidade escolar (psicólogos, professores, diretores, encarregados de educação, entre outros) e foi composto por

várias sessões paralelas que contavam com os mais diversificados oradores. Pode ser consultado na seguinte página: <https://seminariodepsicologiaeducacao.pt/>

- **Estar em Casa**, organizado pelo Teatro São Luiz para festejar o Dia Mundial do Teatro, nos dias 27 e 28 de março. Este consistiu em várias sessões para todas as idades, sobre os mais variados temas, desde literatura, escrita e fotografia até discussões de temas atuais e importantes, tais como ódio, fascismo, medo, sensorialidade, entre outros.
- **V Congresso Internacional de Arquitetura e Género | Ação, Femininos** e a especialização das resistências, durante os dias 21, 22 e 23 de abril, realizado anualmente desde 2015, com exceção do ano de 2020 em que não decorreu. Este foi organizado pela ISCSP (Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas) da Universidade de Lisboa e decorreu com sessões paralelas em português, espanhol e inglês e teve como propósito enfatizar a diversidade das mulheres arquitetas na componente política e, em especial, a nova realidade derivada da pandemia. Alguns dos seus objetivos eram focar-se nas práticas profissionais como processos feministas das arquiteturas de cidades e outros espaços, em histórias e metodologias feministas, na igualdade entre mulheres e homens assim como as suas dimensões espaciais, entre outros.
- **IJUP**, Encontro de Investigação Jovem, nos dias 5, 6 e 7 de maio. Este é um evento realizado anualmente pela Universidade do Porto em que os estudantes das várias áreas (medicina, literatura, arquitetura, desporto, história, entre outras) têm a oportunidade de apresentar, perante professores e especialistas da área, trabalhos e investigações que têm vindo a desenvolver, com o objetivo de obter alguns comentário/críticas do mesmo. Posteriormente são destacadas as melhores apresentações e projetos.
- **5th World Conference on CDG**, realizado entre os dias 13 a 16 de maio, foi o primeiro evento com interpretação que ajudei a gerir. Este tinha como língua oficial o inglês, com interpretação para português e italiano durante todos os dias do evento e espanhol e francês nos dias 15 e 16. Tinha como objetivo juntar médicos e familiares de crianças com CDG (*Congenital Disorders of Glycosylation*) para que pudessem trocar informações e experiências.

3 Um estudo de caso na AP Portugal

Ao longo do estágio surgiram algumas questões quanto à realidade de trabalhar para uma empresa onde nunca tinha conhecido ninguém fisicamente. Esta curiosidade de analisar este estudo começou devido ao facto de, mesmo após os primeiros meses de estágio na empresa, as minhas interações com os outros colaboradores e estagiários serem, de um modo geral, muito limitadas. Além do mais, esta distância entre colaboradores faz com que seja mais difícil assegurar a confidencialidade que qualquer empresa de tradução mantém para com o cliente. Foi daí que decidi que poderia ser interessante investigar a passagem dos estágios presenciais da empresa para um regime à distância, forçados pela pandemia da COVID-19 em março de 2020, e o modo como isto influencia a interação entre colaboradores e a confidencialidade para com o cliente,

Assim, além de descrever e contextualizar o estágio, optou-se por levar a cabo um estudo de caso qualitativo da empresa onde o estágio foi realizado, AP | Portugal, escritório de Vila Nova de Gaia que será apresentado neste capítulo.

3.1 Revisão da literatura

De modo a atingir este objetivo, começou-se por analisar alguma literatura relativa a estes temas, de modo a compreender o que já tinha sido feito e a ter algumas bases para elevar o estudo de caso. Para tal, começamos por conferir a importância de um estágio na área da tradução para estudantes universitários pré ou recentemente formados.

3.1.1 Importância de um estágio em tradução

Numa área como a tradução, em que o conhecimento teórico tem um valor limitado no mercado de trabalho, a prática tem a maior fatia no que toca à importância. Vários dos alunos que terminam os seus cursos nesta área têm uma experiência profissional bastante reduzida e, numa tentativa de combater este fator, escolhi realizar um estágio de forma a concluir o meu curso.

O estágio é uma realidade que beneficia os três envolvidos: o estagiário, a empresa e a universidade: *“higher education institutions, students and companies have a growing interest in cross-border work placements”* (Vriens, Beeck, Gruyter & Petegem, 2011, p. 1). Estas parcerias permitem que a universidade alastre o seu nome para fora de uma realidade educativa, dando a conhecer um ou mais dos seus alunos que conseguem pôr à prova os conhecidos teóricos que adquiriram ao longo do curso. Já a empresa consegue

ter acesso a novos públicos e novas formas de trabalhar (Vriens, Beeck, Gruyter & Petegem, 2011).

Apesar de a tradução ser de facto o objetivo final de qualquer projeto de tradução, existem várias áreas necessárias para atingir este objetivo final que, por vezes, não são consideradas importantes ou não são abordadas com o devido aprofundamento em certos cursos de tradução. Algumas destas áreas são: a língua e a cultura, a tecnologia, as competências pessoais (gestão de tempo, gestão de stress, planeamento, entre outros), a gestão de projetos e a garantia de qualidade (Aksoy, 2019).

Todas estas competências acabam por ser o pano de fundo que permitem levar ao objetivo final. Apesar de algumas delas terem sido abordadas ao longo do meu curso, estar num ambiente profissional é muito diferente de estar na sala de aula, pois o projeto que temos em mão não é apenas um exercício, mas sim um projeto real, que terá de ser traduzido para um cliente real com um objetivo e um prazo reais. Posso garantir que, durante o estágio, todas as áreas nomeadas por Aksoy (2019) foram bastante importantes, excluindo talvez a gestão de projetos propriamente dita, visto que a entidade de acolhimento tem profissionais que se dedicam exclusivamente a estas tarefas.

Não quer isto dizer que os cursos de tradução são maus, apenas servem para afirmar que, como é evidente, não podem substituir a experiência. Ming (2017), chegou também a esta conclusão num estudo que realizou, o qual avaliou a média de satisfação de vários estagiários de tradução em 4,17 numa escala de 1 a 5. Neste estudo, foram abordados pelos estagiários alguns dos fatores já mencionados, como a gestão do tempo, a resolução de problemas, o trabalho em equipa e a competências de comunicação, competências essas que foram consideradas pelos estagiários como muito pertinentes. *“Translation is, as one participant pointed out, a discipline in which students are required to practice, and translation in actual settings differs from translation training at school”* (Ming, 2017, p. 597)

Deste modo, Ming conclui que as universidades devem oferecer a todos os estudantes um estágio que os ajude a desenvolver capacidades de tradução e conhecimentos linguísticos e práticos.

Num outro estudo, desta vez conduzido por Valero-Garcés e Cedillo Corrochano (2018), as conclusões foram também semelhantes, visto que várias das competências apontadas pelos estagiários que adquiriram ao longo do estágio, foram competências não

diretamente relacionadas à tradução, como: cultura geral, conhecimento de outras culturas, tradução assistida por computador, competências informáticas, gestão pessoal, terminologia, edição, pós-edição, gestão de projetos, redação, entre outras.

É assim possível afirmar que os estágios providenciam aos estudantes de tradução uma experiência bastante positiva, que lhes proporciona um primeiro impacto com o mercado de trabalho, e lhes permite ganhar novas competências para se adaptarem nele. É muitas vezes desta forma que um estágio serve como porta de entrada para o mercado.

3.1.2 Estágios online

Como já referido anteriormente, durante o ano de 2020 a AP precisou de adaptar o estágio, que passou a estar disponível apenas em regime à distância, não sendo possível em momento algum visitar o escritório físico da empresa, nem conhecer fisicamente os colaboradores e/ou outros estagiários da AP | Portugal. Deste modo, este foi conduzido completamente a partir de casa.

Ao contrário do que se pode inicialmente pensar, estágios online não são algo de tão novo quanto possa parecer. Apesar de terem ganho maior popularidade, juntamente com o teletrabalho, a partir de março de 2020, estes eram já uma realidade, apesar de pouco comum. Neste regime, o acesso a novos públicos por parte da empresa descrito por Vriens, Beeck, Gruyter e Petegem (2011), já anteriormente mencionados, é ainda mais considerável e verdadeiro na perspetiva dos estágios à distância, pois as barreiras físicas deixam de ser um problema. Esta é uma realidade bastante visível na AP, onde, durante o meu período de estágio, vi estagiários de países como Inglaterra, França e Noruega.

É agora o momento de revelar outro dado bastante interessado levantado no estudo já mencionado anteriormente de Ming (2017) acerca da satisfação de estudantes de tradução sobre os seus estágios: a localização geográfica não foi considerada um fator relevante na seleção de uma empresa onde estagiar, o que por sua vez implica esta crescente tendência por estágios à distância, onde não importa se a empresa onde se trabalha se situa do outro lado da rua, ou do outro lado do mundo.

Deste modo, existem vantagens adicionais para um estágio remoto, sendo a já descrita acima apenas uma delas. Estágios online são também normalmente mais económicos para os estagiários, reduzem custos e absentismo, oferecem mais flexibilidade de horário, por exemplo, em questões de tempo de trabalho e ensinam novas competências,

nomeadamente no ramo das Tecnologias de Informação e Comunicação (Vriens, Beeck, Gruyter & Petegem, 2011), que foi já considerada como uma das competências não diretamente ligadas à tradução mais identificadas nos estudos já descritos anteriormente.

É também devido aos novos avanços da tecnologia que este tipo de estágios se tem alastrado, apesar de se terem verificado as primeiras ocorrências na segunda metade do século XIX com a invenção do telefone e a instalação de linhas de empresa nas casas dos trabalhadores (Alessio, 2000). Com cada um em suas casas, é então possível a uma empresa ter um maior número de estagiários/colaboradores, número este que poderia não ser possível devido à quantidade limitada de espaço físico disponível num escritório.

No entanto, é necessário considerar também os obstáculos que estes trazem ao processo. Neste campo, o mercado de tradução tem uma vantagem competitiva em comparação a alguns outros: o facto de a vertente online ser uma que já existia e que foi apenas aumentada. “*Translation itself is a great example of a legitimate work-from home opportunity*”, dizia Corinne McKay já no ano de 2006 (p. 9).

Com a existência de tradutores *freelance* existe já toda uma rede de tradutores que trabalham a partir das suas casas, sem terem contacto direto com as pessoas/empresas para os quais trabalham (Dunn, et al., 2020). Assim, este sistema acabou por ser implementado nas empresas, em que o gestor de projetos acaba por ser o “cliente” do tradutor, que lhe envia trabalho e o recolhe assim que concluído.

De facto, posso acrescentar que o sistema de trabalhar à distância não é muito diferente do que McKay descreve no seu livro “How to Succeed as a Freelance Translator” (2006), começando pelo equipamento necessário para o trabalho, podemos que McKay enumera: um computador, um monitor de tamanho considerável, uma cadeira e secretária confortáveis, um telemóvel, uma forma de receber faxes, um local para guardar documentos, acesso à internet e uma prateleira com dicionários. Como é evidente, durante os 15 anos que passaram desde a publicação deste livro, alguns destes equipamentos já não são tão imprescindíveis (o equipamento para receber faxes transforma-se na caixa de correio eletrónico, presente tanto no computador como no telemóvel, o local para guardar documentos será provavelmente na nuvem – mais seguro, fácil de encontrar e pronto a utilizar – e a prateleira com dicionários poderá também estar guardada no computador). Todos estes equipamentos, ou as novas versões destes, continuam a ser essenciais para qualquer trabalho de tradução, assim como algumas dicas que a autora dá: trabalhar num

local isolado que tenha o mínimo de distrações, considerar-se de facto “a trabalhar”, ou seja, não atender o telefone para chamadas pessoais ou não deixar que outros nos interrompam, a não ser em caso de emergência.

No entanto, nem todas as tarefas diárias que McKay descreve para um tradutor *freelance* são levadas a cabo por um trabalhador de tradução à distância: estar sempre consciente de todos os projetos em mãos, passar faturas, estar atento à passagem do tempo, controlar as despesas, ter um, e apenas um, calendário, utilizar uma lista de afazeres, arquivar. Penso que será evidente quais destas tarefas um tradutor que trabalha à distância para uma empresa não tem de realizar. Neste sentido, este acaba por ser o “trabalho de sonho” de um tradutor *freelance*, com todas as vantagens de trabalhar a partir de casa, retirando ainda vários dos inconvenientes de ter de gerir o próprio negócio. Uma empresa como a AP já tem gestores de projetos, pessoal de marketing, contabilistas, pessoas a lidar com formatação de documentos, e por isso, o que o tradutor tem de fazer é “só” traduzir.

3.1.3 Interação

Apesar deste sistema domiciliar funcionar, numa ótica de rentabilidade, existem barreiras adicionais que surgem na questão do teletrabalho em geral, questões que vão além da reticência de algumas empresas e funcionários de dar este salto digital. Um dos maiores obstáculos relaciona-se com a interação entre os funcionários, interação essa que se torna mais difícil na ótica de um estagiário que se junta a toda uma equipa já em teletrabalho (Alessio, 2000).

“Face-to-face contact at some point or on some level is beneficial to the success of the activities because they build a feeling of trust and responsibility” (Vriens, Beeck, Gruyter & Petegem, 2011, p. 7), no entanto, esta interação, como já mencionado anteriormente, acabou por não ser possível de realizar e devo admitir que foi de facto sentida.

De facto, num estudo levado a cabo por Olvera-Lobo, Robinson, Senso, Muñoz-Martín, Muñoz-Raya, Murillo-Melero, Quero-Gervilla, Castro-Pietro e Conde-Ruano (2009), foi recriado, em ambiente semiprofissional, um processo de trabalho bastante parecido com o que experienciei na AP, o qual foi também já descrito. Neste, foram selecionados vários alunos que iriam levar a cabo projetos de tradução à distância, com o objetivo de fazer com que estes experienciassem novos papéis e adquirissem novas competências. Assim, foram distribuídos os papéis de gestor de projetos, tradutor, revisor, editor em mais que um projeto, para que cada aluno pudesse representar todas estas funções. De um modo

geral, estes mostraram-se bastante satisfeitos com o ambiente virtual criado e sentiram que o projeto os ajudou a desenvolver competências em vários níveis. Os alunos com experiência e conhecimentos informáticos anteriores demonstraram uma média maior de satisfação. No entanto, de um modo geral, todos os estudantes demonstraram um aumento de confiança no que diz respeito a trabalho com computadores.

Um dos fatores considerados chave neste estudo foi a interação entre os estudantes, que não era apenas realizada através de mensagens à distância, mas existia também de forma física. Esta é a maior diferença verificada entre este estudo e a realidade na AP. Na empresa, as comunicações eram apenas realizadas à distância, normalmente por mensagem na plataforma social da empresa Workplace, ou, menos frequentemente, por videochamada.

Contudo, podem existir vantagens, no ramo mais específico da interação entre os colaboradores de uma empresa, em trabalhar a partir de casa, no caso de estes gostarem do trabalho em si, mas não do ambiente da empresa onde trabalham. Nestes casos, trabalhadores à distância podem considerar positiva uma menor interação com os colegas, permitindo trabalhar sem interrupções e preservar um equilíbrio mais razoável entre a vida profissional e pessoal (Collins, Hislop, & Cartwright, 2016).

Estes são dados de um estudo que estes autores fizeram a uma empresa com uma equipa presencial e vários trabalhadores à distância, tanto a tempo inteiro como parcial. Este pretendia assim mostrar as diferenças na interação entre os vários trabalhadores. A maior conclusão que se retirou dele, foi o facto de terem surgido, de facto, duas equipas diferentes que criou a realidade que os autores descreveram como “*them versus us*”, ou seja, os trabalhadores recorriam mais aos colegas no mesmo regime que eles para resolverem problemas, fazendo com que trabalhadores à distância muitas vezes “passassem por cima” dos seus supervisores e fossem procurar ajuda noutros colegas à distância, um dos motivos pelos quais os supervisores admitiram que era mais fácil gerir pessoas/equipas presenciais.

Isto deve-se ao facto de que à medida que o tempo passava os trabalhadores perdiam contacto com os colegas que ficaram em regime presencial, contactando mais com outros trabalhadores à distância, visto que as suas dificuldades/problemas eram muitas vezes semelhantes. Além disso, estes sentiam-se mais à vontade para conversar, mesmo utilizando as tecnologias de informação e comunicação, porque, como não estavam no

escritório, podiam falar mais à vontade, sem serem observados por outros colegas, o que permitiu criar laços que transcendem a realidade laboral: *“Teleworkers also turned to each other for emotional support”* (Collins, Hislop, & Cartwright, 2016, p. 167).

Concluiu-se ainda que, apesar destas relações construídas entre si, os trabalhadores à distância tornaram-se mais individualistas, sem abandonar, no entanto, um certo espírito coletivo. Isto deve-se ao facto de estes não contarem com ninguém para atingir os objetivos que lhe eram instituídos. Este comportamento tinha tendência a aumentar ao longo do tempo: *“teleworkers become more socially isolated the longer they work as full-time teleworkers”* (Collins, Hislop, & Cartwright, 2016, p. 172).

Apesar de esta realidade não ser diretamente semelhante à da AP | Portugal, visto que os colaboradores da entidade de acolhimento não escolheram trabalhar à distância, e que esta realidade online aconteceu para todos eles, continua a ser interessante analisar estas conclusões. O próprio trabalho de tradução é, já por si, um trabalho solitário, mas existe de facto na empresa um espírito coletivo e de interajuda entre os colaboradores onde podemos ver que, apesar de existirem vários departamentos bastante diferentes no que toca às suas tarefas diárias e de todos estarem fisicamente distantes, a empresa representa de facto uma única equipa.

3.1.4 Confidencialidade

Outro problema que acresce com a passagem dos estágios e do trabalho para regime à distância tem a ver com o aumento da possível quebra de confidencialidade, algo que deve ser bastante considerado e avaliado na tradução. *“For example, financial translators might be required to agree not to engage in insider trading as a result of their knowledge of a company's financial information before it is released to the public”* (McKay, 2006, p. 88).

Assim, os estagiários devem proteger as informações relacionadas com os clientes e, para tal, devem receber o máximo de informação possível sobre os esses deveres profissionais de confidencialidade, tal como está referido não só nos documentos que assinamos com a empresa, mas no protocolo de estágio do ISCAP. Durante um estágio em tradução, são vários os documentos pessoais que necessitam ser traduzidos, contendo informações pessoais e intransmissíveis. É ainda comum a tradução de outros documentos confidenciais ou com informações que a empresa apenas quererá revelar no futuro. A

partir do momento em que alguém se encontra na sua casa, poderá ser mais fácil utilizar de forma imprópria estes documentos.

No entanto, a quebra de confidencialidade pode ter mais do que uma origem, e essa pode ter a ver com ferramentas de tradução automáticas. De facto, é comum que empresas, por exemplo, jurídicas que por vezes têm grandes volumes de trabalho para traduzir, recorram a este tipo de ferramentas de modo a obter traduções gratuitas, não pensando que, com isso, podem estar a quebrar a confidencialidade desses mesmos documentos.

Também não é segredo que este tipo de ferramentas é utilizado já por algumas empresas de tradução, incluindo a entidade de acolhimento, como será mais aprofundado no capítulo seguinte. *“The importance of machine translation (MT) has increased notably within the last two years”* (Valero-Garcés & Corrochano, 2018).

Sem qualquer dúvida, este tipo de ferramentas tem melhorado no que toca à qualidade, o que faz com por sejam então, por vezes, tidas como suficientes para a tradução, em vez de para uma “primeira versão” que permite agilizar o trabalho do tradutor (objetivo pelo qual estas ferramentas são utilizadas na AP). No entanto, tal como voltam a afirmar Valero-Garcés e Corrochano, *“it should not be considered a threat to translation professionals but a chance for creating jobs in pre- and post-editing”*.

Deste modo, vale a pena olhar de um modo mais profundo para estas ferramentas, nomeadamente o que dizem os seus termos e condições no que toca à confidencialidade. Na maior parte delas, depois de submetido um documento, este deixa de pertencer exclusivamente a quem o submete. Vejamos nos termos e condições do *Google Translate* a secção que aborda este assunto:

When you upload, submit, store, send or receive content to or through our Services, you give Google (and those we work with) a worldwide license to use, host, store, reproduce, modify, create derivative works (such as those resulting from translations, adaptations, or other changes we make so that your content works better with our Services), communicate, publish, publicly perform, publicly display and distribute such content (Kotarska & Wołoszyk, 2021).

Não quer isto dizer que a Google irá forçosamente utilizar esse conteúdo submetido, mas está completamente livre de o fazer. Deste modo, para garantir que não é quebrada esta

confidencialidade dos documentos para com os seus clientes, a melhor solução é contratar um tradutor, ou uma empresa de tradução. Mas como é que estes garantem a confidencialidade, sendo que poderão também utilizar estas ferramentas? (Translation for Lawyers, 2016)

Como será revelado com mais detalhe no capítulo seguinte, a ferramenta de tradução automática mais utilizada pela empresa é o DeepL Pro que, apesar de oferecer mais segurança do que a sua versão gratuita ou do que o *Google Translate*, continua a não prometer uma total confidencialidade, acusando o utilizador se tal acontecer:

Customer is obligated to observe all legal requirements for the collection, processing and use of data which is transmitted to and processed by DeepL (...) Customer shall immediately agree with DeepL on a data processing agreement (...) if Customer intends to transmit personal data to DeepL using the Products (Kotarska & Wołoszyk, 2021).

Deste modo, esta ferramenta “desaconselha” os seus clientes a utilizar o seu produto em documentos que contenham informações confidenciais, dados pessoais ou conteúdo protegido por direitos de autor para evitar quaisquer problemas, tanto para o fornecedor do serviço como para o cliente.

Juntamente com esta e com o *Google Translate*, já abordado, as outras empresas líder no mercado (como a Smartcat e a Microsoft) também não se querem responsabilizar pela possível falta de confidencialidade dos dados submetidos, reservando-se o direito de transmitir tais conteúdos e dados ou concedendo a si próprios direitos para posterior utilização e partilha de tais dados (Kotarska & Wołoszyk, 2021).

No entanto, existe uma ferramenta de tradução automática que tem vindo a crescer no mercado e que promete ter mais em conta este tópico é o eTranslation, desenvolvido e utilizado pela União Europeia. Este tem a vantagem de ter em conta este fator negligenciado pelas ferramentas já mencionadas, certificando-se que o utilizador mantém os direitos do documento que pretende ver traduzido, visto que os documentos são apagados do servidor 24 horas depois de serem submetidos (Wołoszyk & Kotarska, 2021).

É importante lembrar, no entanto, que nenhuma destas ferramentas dispensa de um profissional de tradução para que o produto final tenha a qualidade que deve ter, visto que a tradução automática requer sempre revisão. Se o objetivo for apenas o de compreender

o documento original, estas ferramentas são de facto boas e providenciam um produto compreensível para os nativos da língua. Contudo, quando a tradução tem como fim uma utilização profissional, sugere-se que contacte também um profissional.

3.2 Metodologia

De forma a perceber como foram feitas estas alterações na empresa para encaixar no novo mundo que teve de ser criado, optei por realizar um pequeno estudo de caso sobre a empresa AP | Portugal recorrendo a entrevistas semi-guiadas e personalizadas a alguns colaboradores e estagiários da empresa, que se mostraram bastante disponíveis para tal. Estas têm como objetivo perceber a perspetiva da AP | Portugal quanto aos estágios online e se e de que modo este regime de teletrabalho afetou tanto a integração dos colaboradores/estagiários com o resto da equipa, como o regime de confidencialidade e as alterações que este teve, ou não, de sofrer de modo a adaptar-se.

3.2.1 Instrumento

No total, foram realizadas três entrevistas, tendo-se tido o cuidado de escolher pessoas em departamentos e níveis hierárquicos diferentes de modo a tentar obter perspetivas diferentes. Os entrevistados foram os seguintes:

- Ricardo Silva, Gestor de Projetos da empresa e mentor do grupo de estagiários da AP | Portugal a partir de outubro de 2020. Tem como principais atividades a atribuição dos projetos de tradução, ao mesmo tempo que coordena e supervisiona as atividades dos estagiários;
- Maxime Griffet, estagiário de nacionalidade francesa que, na altura da entrevista, estava a realizar o seu segundo estágio na AP | Portugal, sendo que o primeiro decorreu no ano de 2019 em regime presencial;
- Eugénio Rodrigues, 51 anos, Advogado e Gestor dos departamentos de Recursos Humanos e de Qualidade da empresa, assim como colaborador *senior* da empresa que leva a cabo o trabalho de certificações das traduções.

As entrevistas foram realizadas na plataforma de videoconferências Zoom, gravadas nos formatos de vídeo e áudio e mais tarde transcritas verbatim para uma análise mais pormenorizada. Todos os três entrevistados consentiram a esta gravação, à publicação dos seus dados e à análise da mesma através das suas assinaturas (consultar apêndices I, II e III). As transcrições completas das entrevistas podem também ser encontradas nos

apêndices IV, V e VI, pela mesma ordem em que os entrevistados foram apresentados nos tópicos acima.

Para cada uma das três entrevistas, foram utilizados três instrumentos de recolha de dados personalizados para cada um deles, considerando fatores como a hierarquia a posição, o departamento de cada um dos entrevistados. Foram ainda tidos em consideração fatores relevantes que foram sido conhecidos em entrevistas anteriores.

As entrevistas foram realizadas pela ordem em que os entrevistados foram apresentados acima, sendo que o primeiro, a 5 de março de 2021, foi o Ricardo Silva. Para este, deu-se mais importância na interação e na realidade estágios online vs. estágios à distância. Para o regime de confidencialidade, o foco teve a ver com projetos de pós-edição, PEMT. Deste modo, o instrumento envolveu os seguintes tópicos:

- Quando começou a supervisionar (gerir projetos) estágios online?
- Vantagens/desvantagens de um estágio online e presencial?
- Quais as principais diferenças observadas na interação de um estagiário online com a equipa?
- Preferência entre supervisionar um estagiário online e um estagiário in loco?
- Existem preocupações acerca da possível quebra de confidencialidade que pode ocorrer num estágio online? / Quem garante que a confidencialidade é mantida?
- Ferramenta PEMT: online ou da empresa?

A segunda entrevista ao estagiário Maxime decorreu no dia 11 de março de 2021 e procurou verificar as principais diferenças entre os programas dos estágios presenciais de há dois anos e o programa corrente de estágio online, assim como as diferenças observadas na interação com o resto da equipa. A confidencialidade foi aqui também apenas um tópico secundário. O instrumento de preparação para a entrevista, passou pelos seguintes temas:

- Quais as principais diferenças entre estágio online e presencial?
- Quais as vantagens de um estágio online? E presencial?
- Quais as principais diferenças observadas na interação de um estagiário online com a equipa?
- Qual prefere?
- Alguma vez ponderou a questão da confidencialidade? (estar em casa compromete?)

Por fim, a entrevista ao Eugénio foi realizada no dia 25 de março de 2021 e procurou envolver mais o tópico da confidencialidade, devido à posição mais elevada do entrevistado na empresa, apesar de abordar também os tópicos da interação e nos estágios online como um todo, com a particularidade da AP | Portugal. Foi também adicionado, depois da entrevista com o Maxime, o fator dos binómios (pares de trabalho para os estagiários), uma realidade que, como veremos mais à frente, não existia nos estágios presenciais. Assim, as questões que procuraram ser referidas ao longo da entrevista foram as seguintes:

- Quando começaram os estágios online na AP | Portugal?
- Por que começaram a realizar este tipo de estágios (antes de 2020)?
- Quais as vantagens, para ambas as partes, de um estágio online?
- Existia preferência para a empresa entre um estagiário online e um estagiário in loco?
- Quais a principal diferença observada na interação de um estagiário online com a equipa?
- Porque decidiram fazer pares de tradução? Depois de desconfinar, continua?
- A obrigatoriedade de passar todos os estágios para regime remoto, em março de 2020, teve impacto no programa? Se sim, quais as principais diferenças? Se não, qual pensa ser o(s) motivo(s)?
- Existem preocupações acerca da possível quebra de confidencialidade que pode ocorrer num estágio online? / Quem garante que a confidencialidade é mantida?

Foi numa tentativa de responder a todas estas perguntas e dúvidas específicas, apresentadas a quem poderia proporcionar a melhor resposta, que foram realizadas as entrevistas, cuja análise se segue.

3.2.2 Análise e Discussão

De modo a analisar as transcrições das entrevistas e a comparar as diferentes perspetivas dos três entrevistados, foi criada a tabela 2 como forma de síntese das informações obtidas. Esta divide os diferentes tópicos já mencionados: estágios online, interação e confidencialidade, que me propus analisar. Sempre numa perspetiva qualitativa, identificou-se palavras, expressões ou excertos das entrevistas relacionadas com os tópicos. Esta tabela é apresentada de seguida:

Tabela 2. Tabela Síntese das entrevistas

Tópico	Ricardo Silva	Maxime Griffet	Eugénio Rodrigues
Estágios online	5 meses como mentor; 12 meses como Gestor de Projetos	2 meses	12 meses
Vantagens Estágio Online	Mais produção	Organização pessoal Trabalho a pares Está em França	Limitações motoras Igual oportunidade de acesso Mais económico Diminuição pegada ecológica Variedade de mentalidades/ pessoas (relaciona à <i>Kaizen</i>)
Desvantagens Estágio Online	Contacto físico Relações sociais	Contacto com outras pessoas Comunicação Não há troca de ideias	Não estavam preparados Formação limitada Falta de contacto Falta de linguagem corporal
Regime preferido	Teletrabalho, mas com estagiários é melhor presencial	Híbrido	Presencial (no que toca a estagiários)
Confidencialidade	Mais passível em Estágio Online; “Não é uma grande preocupação” Documentos assinados precaveem dilemas éticos (“pesará na consciência”)	Não há diferença nos dois regimes, tem de cumprir. Empresa tem maior controlo em Estágios Presenciais	“Preocupação muito grande” Às vezes têm alguns problemas que decorrem das ferramentas
“Ferramenta” com maior peso na confidencialidade	Documentação assinada		

Empresas usam o “output” de tradução	Não há forma de garantir que não utilizam para outro fim “acredita-se no bom senso”		“trabalhar com os melhores porque (...) dão mais garantias” (Google, Zoom)
Confidencialidade ou interação como mais importante	Confidencialidade		
Notas	Confidencialidade funciona com confiança	Processo de tradução praticamente igual Integração mais fácil devido ao estágio anterior	Estágios Online começaram no início de 2020 (havia situações mistas); tinham trabalhadores em teletrabalho Surtem binómios para diminuir impacto do pouco contacto Antes do RGPD já tinham implementado ferramentas

As entrevistas vieram confirmar vários dos temas já abordados no ponto anterior, entre eles as desvantagens de um estágio online, tendo o mais evidenciado sido a falta de interação, comunicação e de relações sociais, que leva a que, pelas palavras de Maxime, “não conhecemos outros estagiários, não fazemos uma troca de ideias se precisarmos”. Outro aspeto destacado foi a falta de linguagem corporal, até certo ponto ultrapassável numa videoconferência, mas que se torna uma barreira na comunicação por mensagem, forma de comunicação que acontece mais frequentemente para contactar com outros membros da empresa.

Por fim, e esta barreira mais específica à empresa, tem a ver com a formação. Este é um aspeto a que a AP | Portugal dá bastante importância sendo comum, no passado, principalmente nas primeiras semanas de estágio na empresa, fazerem sessões com os estagiários sobre diversos tópicos relacionados com a tradução, como a norma ISO 17100 e explicação de processo de DTP, *Desktop Publishing*. Como é evidente, estas ficaram

também limitadas às formações online, tanto no website da empresa, através das formações no *Tech Training Center*, como vídeos de formações realizadas anteriormente.

Como vantagens deste tipo de regime, foram apontados o facto de, em detrimento de um estágio presencial, um estágio à distância ser mais económico e ecologicamente sustentável, permitir uma melhor organização com a vida pessoal e o facto de ser efetivamente à distância, o que permitiu ao estagiário francês entrevistado permanecer no seu país. Ricardo Silva sublinhou ainda o aumento da produtividade destes estágios relativamente aos estágios presenciais, algo que considerou um “dado curioso”.

Foram ainda evidenciadas algumas vantagens adicionais mais específicas à empresa, tal como o facto de permitir que pessoas com limitações motoras tenham uma igualdade de acesso à empresa, algo importante para a AP | Portugal que, mais uma vez, retira o seu nome de Ação Psicopedagógica. Além do mais, permite o “acesso a uma variedade maior de mentalidades e de pessoas”, relacionado com a filosofia *Kaizen* de melhoria contínua que a empresa procura seguir.

No entanto, aquele que poderá ser o dado mais interessante, que evidencia a passagem de um regime para o outro foi exposto pelo Maxime e relaciona-se com algo já brevemente abordado: os binómios. Estes, na prática, são pares tradutivos que realizam vários projetos de tradução em conjunto, normalmente dividindo-os e realizando metade cada um. Estes pares comunicam entre si durante a realização do projeto e discutem termos que vão aparecendo ao longo do documento, assim como outros aspetos, de modo a entregar um documento o mais uniforme possível, sendo também comum a realização de uma rápida revisão do trabalho um do outro no final do projeto, dependendo da dimensão e do prazo de entrega do mesmo.

Este é um sistema que não estava em prática na altura em que os estágios na empresa eram exclusivamente presenciais. Nessa altura, era mais comum os estagiários levarem a cabo sozinhos os projetos. O sistema foi descrito como uma vantagem pelo estagiário entrevistado: “assim é muito bom porque conhecemos o ponto de vista de uma pessoa sobre o teu próprio trabalho e também sobre a matéria na qualidade de trabalho (...) é muito enriquecedor.”

Segundo Eugénio Rodrigues, este sistema de binómios foi adotado como tentativa para combater as desvantagens já abordadas, principalmente a falta de interação com o resto da empresa. Segundo ele, a tradução é já por si um trabalho bastante solitário, mesmo

quando levado a cabo num escritório cheio de pessoas. No entanto, este trabalho de “*lone ranger*” como o gestor de Recursos Humanos lhe chama, é ainda mais solitário quando realizado em casa, sem ninguém da empresa a poder ajudar ativamente. “A ideia de fomentar estes binómios passa também pela necessidade de suprimos esse eventual menor contacto diário.”

No entanto, na minha opinião, este sistema foi levado ao extremo, pois mesmo projetos pequenos de 200 palavras eram enviados para o binómio, o que acabava por não ser, nestes casos, muito produtivo visto que se passava praticamente tanto tempo a discutir termos do que a traduzir. Mas as vantagens deste sistema eram mais do que as desvantagens, entre elas o facto de auxiliar na adaptação à empresa, visto que nem todos os estagiários, incluindo eu, tivemos a oportunidade de ter já realizado um estágio na empresa.

Quanto a este assunto, Maxime admite que o seu estágio anterior ajudou a que se sentisse mais integrado na empresa e na equipa da AP | Portugal desde o início. “Se calhar teria mais dificuldades no que toca ao funcionamento (...) é uma boa coisa que tive oportunidade de estar lá dentro na empresa, para desenvolver agora este estágio online.”

No entanto, o mesmo não acontece com a maior parte dos estagiários que entram na empresa, que se podem sentir um pouco alienados de início, com a estranha e recentemente forçada realidade de estar em casa, mas, ao mesmo tempo, a trabalhar numa empresa em que ainda não se conhece ninguém. Neste sentido, e falando agora da minha experiência pessoal durante o primeiro mês de estágio, o binómio ajudou-me muito, não só a sentir-me mais integrado e bem-vindo, visto que tinha alguém com quem falar e partilhar ideias diariamente, mas também a compreender melhor o processo de tradução da empresa e as atividades que me eram enviadas. O estagiário com que me emparelharam já estava na empresa há alguns meses, conhecendo já muitos dos seus mecanismos e processos, o que se revelou bastante útil para a passagem de conhecimento.

Esta foi, contudo, uma das únicas alterações que se deu no processo de tradução, também já anteriormente descrito. Novamente segundo Maxime, este funciona praticamente da mesma forma nos dois regimes. “Nas tarefas, eu não vejo particularmente grandes diferenças, porque do mesmo modo realizávamos as tarefas por e-mail e tratamos dos projetos”.

De facto, a empresa teve a “sorte” de ter já adotado, mesmo no regime presencial, várias ferramentas online, como o *Workplace* e o *Gmail* que permitem agilizar este processo sem que esta mudança de regimes traga algo de novo para quem já lá trabalhava. Além do mais, todas as ferramentas de tradução, as denominadas *CAT Tools*, utilizadas pela empresa eram já em plataformas digitais na nuvem (na *cloud*). Tudo isto, como é evidente, permitiu agilizar o processo e a passagem de toda a empresa para o regime de teletrabalho, pelo menos no que toca à atividade de tradução.

Outro fator que não sofreu muitas alterações, segundo o estagiário entrevistado, foi assegurar-se que os trabalhadores da empresa, mais especificamente os tradutores, mantêm a confidencialidade dos documentos que lhes são enviados, apesar de ter sido considerado por Ricardo Silva que os estágios online representam um maior perigo para a falta de confidencialidade por parte dos trabalhos. Contudo, não quer isto dizer que isto não é uma preocupação para a empresa, pelo contrário é “uma preocupação muito grande” nas palavras de Eugénio Rodrigues. No entanto, não há muito que a empresa possa fazer para controlar ativamente este aspeto.

Para o sustentar, a AP | Portugal procura “trabalhar com os melhores” uma vez que “os melhores, à partida, oferecem mais garantias”. Com estes, Eugénio Rodrigues refere-se, mais especificamente, à *Google*, devido às ferramentas de e-mail e armazenamento na nuvem utilizados pela empresa, e à *Zoom*, onde a empresa realiza, não só as suas reuniões internas com outros colaboradores, mas também os eventos amplificadas que gere.

O gestor de Recursos Humanos reconhece que, no que toca à confidencialidade, estas ferramentas não são perfeitas, no entanto, à partida oferecem maior proteção aos seus utilizadores por serem empresas grandes e conhecidas no mercado. Mas apesar de estas preocupações e de a empresa tentar, por vezes, antecipar certas situações, ter alguns cuidados no que respeita à parte interna, “estamos nas mãos deles”.

No que toca à ferramenta de tradução automática que a empresa utiliza, o DeepL Pro, do qual a empresa compra pacotes, o gestor de projetos admite também que a possível utilização da fornecedora de tradução automática deixa a empresa “de pé atrás” uma vez que não existe uma forma incorporável de garantir que a informação não vai ser utilizada para qualquer outro fim. Pelo contrário, “está a ser utilizado para um fim pelo menos que é aprimorar o output da Machine Translation”. No entanto, esta possível quebra “não é uma grande preocupação” para a empresa, nas palavras de Ricardo Silva. Segundo ele,

uma das ferramentas mais valiosas contra a quebra de confidencialidade interna na empresa são os documentos assinados no início do estágio, mais especificamente o *Non-disclosure Agreement*. No entanto, esta ainda não supera a que considera ser a mais importante: “uma das premissas da AP é de facto confiar no colaborador”.

De facto, nenhuma empresa consegue sobreviver por muito tempo no mercado se não existir confiança na integridade da equipa interna, e isto tem de ser ainda mais acrescida quando se trabalha mais independentemente e com menos controlo a partir de casa. No entanto, isto não parece ser um obstáculo para Maxime Griffet que afirma que “não há muita diferença para mim, porque eu tenho de cumprir esta confidencialidade para a empresa, quer seja na empresa ou à distância”.

No que diz respeito aos pontos acima, podemos verificar que as perspetivas de Ricardo Silva e de Eugénio Rodrigues quanto a este tema da confidencialidade apresentam algum contraste, com este último a afirmar que “é uma preocupação muito grande para a empresa” e o gestor de projetos a afirmar precisamente o contrário. Isto pode dever-se ao facto de este ser um tema em que nem todos os colaboradores se preocupam ativamente e, por vezes, desconhecem a existência de medidas deste género que existem para proteger a empresa e os seus clientes. E este é de facto um tema mais relacionado com o gestor de um departamento de Recursos Humanos do que com um gestor de projetos, que normalmente utiliza as ferramentas que lhe são disponibilizadas. Afinal, este é um tópico sobre o qual se tendem a debruçar os colaboradores mais perto do topo num organograma.

3.2.3 Resultados

Embora muito pequeno, o nosso estudo de caso permitiu perceber a perspetiva da AP | Portugal quanto aos estágios online e o modo como o teletrabalho trouxe mudanças para a AP ao nível da forma de trabalhar com implicações na integração dos colaboradores/estagiários com o resto da equipa.

Para concluir, é interessante realçar que, do ponto de vista da empresa, este regime à distância está claramente a funcionar tão bem ou até melhor do que aquele que era considerado “normal”. De facto, para a AP | Portugal, a nova realidade normal vai passar a ser a presente, ou seja, o trabalho a partir de casa, apesar dos evidentes impactos na interação. Várias empresas reabriram no verão de 2020, quando as restrições começaram a diminuir, no entanto, desde março de 2020, a AP nunca mais voltou a ter os seus funcionários dentro do escritório (exceto em situações pontuais). Para a empresa, o novo

regime veio para ficar. “A realidade anterior dificilmente será reposta tal como era”, responde Eugénio Rodrigues quando questionado sobre o regresso ao regime presencial, não só para a empresa, mas para todo o setor: “Tenho a certeza que nos próximos tempos as empresas vão dedicar-se exclusivamente ao trabalho remoto, ou (...) irá ser uma realidade híbrida.”

Como já se tem vindo a ilustrar ao longo deste relatório, e verifiquei nas entrevistas do estudo de caso, a atividade da tradução é uma que se consegue perfeitamente gerir à distância, visto que já não é comum existir muita interação pessoal com os clientes. Além disso, tudo o que é preciso é um tradutor, um computador e uma ligação à internet, ferramentas que hoje em dia todos os escritórios domésticos têm. Neste aspeto, e segundo os entrevistados, parece que as vantagens do trabalho à distância ultrapassam as desvantagens e os escritórios digitais vieram para ficar.

Para já, o que poderá ser uma das maiores desvantagens desta passagem de regime relaciona-se com uma possível maior falta de confidencialidade que ninguém consegue garantir a 100%, mas que não está esquecida, segundo Eugénio Rodrigues. Na AP, a quebra de confidencialidade tem sido combatida com uma mistura da utilização das melhores ferramentas do mercado e da confiança da empresa nos seus colaboradores e, para já, têm sido armas suficientes.

4 Reflexão

Em janeiro de 2021, data em que o estágio descrito neste relatório começou, a realidade online já não era particularmente uma novidade visto que já tínhamos tido algum tempo para nos habituarmos. No meu caso, o próprio estágio online já me era, até certo ponto, familiar devido ao estágio que realizei há dois anos, em 2019, para terminar a licenciatura.

Na altura, este foi um estágio interno num projeto do ISCAP onde tinha funções de assessor e de tradutor. Era-me dado trabalho (na altura também bastante diversificado no que toca a atividades) e tinha de o realizar, não tendo propriamente um escritório onde o fazer. Por vezes fazia algumas atividades nas instalações do ISCAP, mas a maior parte era realizado a partir de casa.

A partir de março de 2020, também as aulas passaram a ser realizadas em regime à distância o que, como é evidente, exigiu um elevado grau de adaptação para todas as partes. Assim, podemos dizer que parte da “preparação” para este estágio aconteceu também aqui, como o aluno que ainda sou. Foi também nesta altura que tive a primeira experiência com a ferramenta *Zoom*, que viria a utilizar e dominar muito melhor neste estágio para a gestão de eventos, nomeadamente a parte da interpretação durante as várias Unidades Curriculares que tive nestas áreas no segundo semestre. Todos nós nos começamos a adaptar à realidade de não sair de casa e, mesmo assim, continuar com a vida “normal” ou pelo menos o mais perto possível.

Deste modo, pode dizer-se que a novidade neste estágio teria sido ir de facto para o escritório da empresa e trabalhar, literalmente, lado a lado com outros profissionais. Neste sentido, admito que a realidade de trabalhar à distância para uma empresa com outras pessoas que não estavam fisicamente perto de mim não foi particularmente nova e, conseqüentemente, não foi difícil de me adaptar, no sentido da realização do trabalho. No entanto, o que foi novo foi o facto de não ter estado presencialmente com nenhum dos colaboradores, algo que não tinha ainda acontecido, visto que as realidades das aulas e do estágio anterior que mencionei eram, até certo ponto, híbridas, visto que tínhamos também aulas presenciais e que tinha reuniões pontuais com as mentoras do estágio do ISCAP.

O que não foi tão fácil, por vezes, foi o próprio trabalho realizado. Como profissional, esta foi a minha primeira “grande” experiência no mercado de trabalho o que trouxe os seus desafios, por exemplo, na área da tradução que ia conseguindo ultrapassando à

medida que iam surgindo, por vezes com ajuda, ou do estagiário binómio ou de colaboradores da empresa, outra vezes sozinho. Por exemplo, por vezes pedi a tradutores internos na empresa ajuda na procura de certos termos que estava a ter mais dificuldade e que se mostraram sempre prontos e prestáveis a ajudar.

Quanto às áreas de gestão de eventos, auditorias e transcrição, estas foram completamente novas, mas que não trouxeram muitas dificuldades em termos de como levar a cabo as tarefas. Como já mencionei, a minha experiência no *Zoom* resumia-se à ótica de utilizador, obtida durante as aulas à distância do mestrado, mas rapidamente aprendi sem ter sido necessária grande ajuda a realizar as tarefas já descritas e ainda outras mais pontuais e rápidas como inscrição de participantes em reuniões e criação de credenciais para eventos.

O mesmo acontece com as transcrições cuja minha única experiência tinha sido transcrever as entrevistas que realizei para o presente relatório. Apesar de a ferramenta sugerida pela empresa, o *Express Scribe Transcription* não ter funcionado, encontrei outro método, já descrito no capítulo dois, que me permitiu realizar o trabalho de forma ágil.

Vale a pena salientar que nenhuma destas duas tarefas faz parte das tarefas principais do programa de estágio interno da AP (Anexo III). Este está um pouco desatualizado e ainda adaptado mais para os estágios presenciais, visto que algumas das tarefas nele presentes já não podem ser realizadas tão facilmente agora que estamos todos separados, entre elas gestão de memórias de tradução e traduções certificadas. Nesse sentido, posso dizer que cumpri as principais tarefas que são normalmente propostas aos estagiários e depois disso fui ainda mais além, enfrentando novos desafios que me iam sendo propostos, fator que também pode ser verificado no facto de ter feito 1000 horas de estágio, quando as previstas eram cerca de 960. Estas horas adicionais devem-se a fins de semana e algumas “horas extra” que trabalhei, principalmente devido aos eventos que nem sempre terminavam às 18 horas. Por vezes descontava estas horas durante a semana, mas devido ao grande volume de trabalho que tinha praticamente todas as semanas (sobretudo nos últimos meses de estágio), não foi possível descontá-las todas.

No que toca ao estudo de caso, este corroborou algumas das expectativas que já tinha sobre o assunto em aspetos como as vantagens e desvantagens de estágios online e interação, mas surpreendeu-me noutros, nomeadamente o aspeto da confidencialidade.

Este aspeto é um aspeto que não foi abordado durante o meu percurso académico, nem na licenciatura nem no mestrado, e, como demonstraram as perspetivas de Maxime Griffet e Ricardo Silva, é um tópico que normalmente é, de certa forma, ignorado.

É evidente que é um aspeto essencial, uma das únicas perspetivas partilhadas pelos três entrevistados, mas não é frequentemente referido nem a nível académico nem profissional, outro motivo que me levou a estudá-lo neste estudo de caso. Será este então um percurso que deve ser seguido no futuro? A proteção de dados é outro aspeto que tem vindo a ganhar importância nos últimos anos, por isso devem os tradutores saber mais sobre ele e estar mais conscientes da sua importância? Fará sentido a confidencialidade ser incluída nos currículos académicos?

Outro aspeto interessante revelado pelas pesquisas feitas tem a ver com as realidades semelhantes entre um tradutor a trabalhar à distância e um tradutor *freelancer*. De facto, estes parecem tornar-se cada vez mais próximos, nomeadamente no que toca ao fator interação (que se transforma quase em fator isolamento quando trabalhamos sozinhos a parte de casa). No entanto, as entrevistas mostram também que o futuro no que toca a esta atividade é para continuar neste sentido, à distância, ao mesmo tempo que ligados à empresa.

Termino a dizer que esta experiência de seis meses foi bastante gratificante e enriquecedora para mim em todas as vertentes, na medida em que solidifiquei e pus em prática vários dos conhecimentos que já possuía, nomeadamente da universidade, e aprendi ainda várias coisas novas. Posso até adicionar que este estágio curricular começou já a abrir portas para mim e para o meu futuro como profissional na medida em que irei continuar a colaborar com a empresa no futuro, sob a forma de um estágio profissional, onde certamente irei continuar a aprofundar vários dos conhecimentos que já mencionei e adquirir mais ainda.

5 Conclusão

O presente relatório teve como principal objetivo a descrição das atividades realizadas ao longo do período de seis meses do estágio curricular em regime remoto realizado na empresa AP | Portugal *Tech Language Solutions* no âmbito do mestrado de Tradução e Interpretação Especializadas, relatando ainda um estudo de caso da passagem da empresa do regime presencial para à distância, tendo este como foco principal as diferenças na interação entre colaboradores e as preocupações em manter a confidencialidade para com o cliente final.

Podemos assim concluir que o processo de tradução implementado na AP | Portugal, pré-tradução, tradução e pós-tradução, baseadas na rede utilizadas pela empresa, nomeadamente o software de tradução *Wordbee*, o armazenador de ficheiros *Google Drive* e a “rede social” interna da empresa *Workplace* permitiram agilizar e suavizar este processo, visto que todas as atividades já eram transmitidas e atribuídas através de sistemas informáticos.

Neste sentido, e com a ajuda das entrevistas realizadas e da literatura lida, podemos afirmar que todos os objetivos a que me propus compreender foram cumpridos, nomeadamente compreender os novos desafios em termos de interação entre colaboradores e confidencialidade para com o cliente neste novo mundo ainda mais digital que começou recentemente a surgir, nomeadamente na AP | Portugal.

Um tradutor não é um dicionário, não sabe tudo nem tem de o saber. No entanto, como este relatório evidenciou, todo o conhecimento é-lhe bem-vindo, nem que não tenha nada que ver com o trabalho de tradução, não só porque hoje em dia a polivalência é uma competência que abre portas, mas porque pode conter termos que venham a ser úteis num projeto futuro.

Assim, e de modo global, a realização deste estágio foi muito produtivo e positivo para o meu futuro enquanto profissional da área dos serviços linguísticos devido ao grande volume de trabalho que ia fazendo ao longo das semanas e dos meses e à sua natureza diversificada, permitindo-me descobrir e desenvolver novas competências em diferentes áreas não abordadas no mestrado. De facto, a polivalência é importante em qualquer área e em qualquer empresa, mas ainda mais quando se trata de uma empresa com uma equipa relativamente pequena como é o caso da entidade de acolhimento. E num mundo que muda constante e cujas soluções são cada vez mais complexas, esta, juntamente com a

adaptabilidade são duas características que considero bastante importantes para o meu futuro profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

6 Referências bibliográficas

Aksoy, N. B. (2019). Technology-based innovations in the teaching of translation: An insight into whys and hows. *Ovidius University Press, 1*, 191-199.

Alessio, P. A. (2000). *Estágio à distância: uma proposta alternativa para a realização do estágio curricular*. Universidade Federal de Santa Catarina.

Anderson, A., Kanter, A., & Slane, C. R. (2004). Ethics in externships: confidentiality, conflicts, and competence issues in the field and in the classroom. *Clinical Law Review, 10*, 473-580.

Céspedes, B. R. (2017). Addressing employability and enterprise responsibilities in the translation curriculum. *The Interpreter and Translator Trainer, 11*(2-3), 107-122. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2017.1344816>

Chumbo, I. (2015, december 3-5). *I International Conference of Foreign Languages – from one language to another*. Instituto Politécnico de Bragança, Bragança.

Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment, 31*(2), 161-175. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>

Derks, D., Van Duin, D., Tims, M., & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(1), 155-177. <https://doi.org/10.1111/joop.12083>

Dunn, M., Stephany, F., Sawyer, S., Munoz, I., Raheja, R., Vaccaro, G., & Lehdonvirta, V. (2020). When motivation becomes desperation: Online freelancing during the COVID-19 pandemic. <https://doi.org/10.31235/osf.io/67ptf>

Franco, M., Silva, R., & Rodrigues, M. (2019). Partnerships between higher education institutions and firms: The role of students' curricular internships. *Industry and Higher Education, 33*(3), 1-14. <https://doi.org/10.1177/0950422218819638>

Gill, R. (2020). Graduate employability skills through online internships and projects during the COVID-19 pandemic: an Australian example. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 11*(1), 146–158.

Gumbo, M. T. (2019). Online or offline supervision? Postgraduate supervisors state their position at university of South Africa. *South African Journal of Higher Education*, 33(1), 92-110. <http://dx.doi.org/10.20853/33-1-2673>

Gümüs, V., Y. (2016). Training translators for the market in Turkey: What should we teach to future translators? *International Journal of Comparative Literature & Translation Studies*, 5(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.7575/aiac.ijclts.v.5n.1p.1>

Helyer, R., & Lee, D. (2014). The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly*, 68(3), 348-372. <https://doi.org/10.1111/hequ.12055>

Hui, M. T. T. (2012). *Risk management by trainee translators: a study of translation procedures and justifications in peer-group interaction*. Universidade Rovira i Virgili.

Jeske, D., & Linehan, C. (2020). Mentoring and skill development in e-Internships. *Journal of Work-Applied Management*, 12(2), 245-258. <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2019-0028>

Jeske, D., & Axtell, C. (2013, march, 12-16). *E-internship prevalence, characteristics, and research opportunities*. In P. Kommers, P. Isaias, & L. Rodrigues (Eds). Proceedings of the IADIS International Conference on e-Society. Lisbon, Portugal.

Kotarska, A., & Wołoszyk, W. (2021). *Language technologies in law firm practice and the challenges resulting therefrom*. Obtido em maio de 2021 de <https://tlumaczenia-prawnicze.eu/language-technologies-in-law-firm-practice-and-the-challenges-resulting-therefrom/>

Kupczynski, L., Ice, P., Wiesenmayer, R., & McCluskey, F. (2010). Student perceptions of the relationship between indicators of teaching presence and success in online courses. *Journal of Interactive Online Learning*, 9(1), 23-43.

Lansu, A., Löhr, A., & Dorp, K.V. (2009). Professional Development by e-learning: examples of effective remote internship models.

Marr, M. (2019). Virtual International internships in an online international business program. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 46, 105-106.

McKay, C. (2006). *How to succeed as a freelance translator*. Two Rat Press.

Ming, L. C. F. (2017). Perception of translation graduates on translation internships, with mixed-methods approach. *Babel*, 63(4), 580-599. <https://doi.org/10.1075/babel.63.4.06liu>

Olalla-Soler, C. (2019). Bridging the gap between translation and interpreting students and freelance professionals. The mentoring programme of the Professional Association of Translators and Interpreters of Catalonia. *The Interpreter and Translator Trainer*, 13(1), 64-85. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2018.1540741>

Olvera-Lobo, M. D., Robinson, B., Senso, J. A., Muñoz-Martín, R., Muñoz-Raya, E., Murillo-Melero, M., Quero-Gervilla, E., Castro-Pietro, M. R., & Conde-Ruano, T. (2009). Teleworking and collaborative work environments in translation training. *Babel*, 55(2), 165-180. <https://doi.org/10.1075/babel.55.2.05olv>

Piekkari, R., Welch, D. E., Welch, L. S., Peltonen, J., Vesa, T. (2012). Translation behaviour: An exploratory study within a servisse multinational. *International Business Review*, 22, 771-783. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusrev.2012.12.004>

Sakamoto, A., Céspedes, B. R., Berthaud, S., & Evans, J. (2017). *When translation meets technologies: Language servisse providers (lsp) in the digital age*. University of Portsmouth.

Torres-Hostench, O. (2013). The use of technology in translation work placements. *Revista tradumàtica: traducció i tecnologies de la informació i la comunicació*, 11, 286-296.

Translation for Lawyers. (2021). *Are You Gambling with Privileged Document Translations?* Obtido em maio de 2021 de <https://www.translationforlawyers.com/2016/02/lawyers-beware-dont-let-client-confidentiality-get-lost-translation.html>

Valero-Garcés, C., & Corrochano, C. C. (2018). Approaches to didactics for technologies in translation and iterpreting. *Trans-kom*, 11(2), 154-161.

Vriens, M., Beeck, I. O., Gruyter, J. D., & Petegem, W. V. (2010, July 5-7). *Virtual placements: improving the international work experience of students [Conference presentation]*. 2nd International Conference on Education and New Learning Technologies, Barcelona, Spain.

Zhu, L. (2018). An embodied cognition perspective on translation education: philosophy and pedagogy. *Perspectives*, 26(1), 135-151. <https://doi.org/10.1080/0907676X.2017.1328449>

Apêndice I – Consentimento para recolha de dados – Ricardo Silva

Autorização para recolha de dados

Eu, Paulo Jorge Morais Neto, aluno do 2º ano do Mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, irei desenvolver um estudo empírico acerca do estágio curricular, parte integrante do plano de estudos do 2º ano de Mestrado, que estou correntemente a realizar na empresa AP | Portugal. Este terá como foco a virtualização do estágio.

Para tal, e com o objetivo de recolher informação acerca deste tópico, proponho-me a entrevistar diferentes pessoas envolvidas na empresa, de forma a compilar diferentes perspetivas acerca dos tópicos que serão analisados, nomeadamente acerca da interação do estagiário online com a empresa/resto da equipa e sobre a confidencialidade que deve ser mantida por ambas as partes.

Tendo em conta que se trata de um trabalho de investigação, existem determinados passos que devem ser seguidos. Deste modo, para a colheita de dados de estudo será necessário gravar a entrevista para um posterior tratamento dos dados. Com vista a assegurar todos os direitos e a legalidade do processo, venho por este meio pedir a sua autorização para a gravação da entrevista e a posterior publicação da mesma, em formato transcrito, assim como todos os dados fornecidos ao longo da mesma. Peço ainda a sua autorização para a utilização e publicação do nome e cargo na empresa, de forma a contextualizar estes dados.

Agradeço desde já a compreensão e a disponibilidade.

Data: 03/02/2021



(assinatura)

Apêndice II – Consentimento para recolha de dados – Maxime Griffet

Autorização para recolha de dados

Eu, Paulo Jorge Morais Neto, aluno do 2º ano do Mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, irei desenvolver um estudo empírico acerca do estágio curricular, parte integrante do plano de estudos do 2º ano de Mestrado, que estou correntemente a realizar na empresa AP | Portugal. Este terá como foco a virtualização do estágio.

Para tal, e com o objetivo de recolher informação acerca deste tópico, proponho-me a entrevistar diferentes pessoas envolvidas na empresa, de forma a compilar diferentes perspetivas acerca dos tópicos que serão analisados, nomeadamente acerca da interação do estagiário online com a empresa/resto da equipa e sobre a confidencialidade que deve ser mantida por ambas as partes.

Tendo em conta que se trata de um trabalho de investigação, existem determinados passos que devem ser seguidos. Deste modo, para a colheita de dados de estudo será necessário gravar a entrevista para um posterior tratamento dos dados. Com vista a assegurar todos os direitos e a legalidade do processo, venho por este meio pedir a sua autorização para a gravação da entrevista e a posterior publicação da mesma, em formato transcrito, assim como todos os dados fornecidos ao longo da mesma. Peço ainda a sua autorização para a utilização e publicação do nome e cargo na empresa, de forma a contextualizar estes dados.

Agradeço desde já a compreensão e a disponibilidade.

Data: 11 / 03 / 2021

Maxime Bruno Alexandre Griffet

(assinatura)



Apêndice III – Consentimento para recolha de dados – Eugénio Rodrigues

Autorização para recolha de dados

Eu, Paulo Jorge Morais Neto, aluno do 2º ano do Mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, irei desenvolver um estudo empírico acerca do estágio curricular, parte integrante do plano de estudos do 2º ano de Mestrado, que estou correntemente a realizar na empresa AP | Portugal. Este terá como foco a virtualização do estágio.

Para tal, e com o objetivo de recolher informação acerca deste tópico, proponho-me a entrevistar diferentes pessoas envolvidas na empresa, de forma a compilar diferentes perspetivas acerca dos tópicos que serão analisados, nomeadamente acerca da interação do estagiário online com a empresa/resto da equipa e sobre a confidencialidade que deve ser mantida por ambas as partes.

Tendo em conta que se trata de um trabalho de investigação, existem determinados passos que devem ser seguidos. Deste modo, para a colheita de dados de estudo será necessário gravar a entrevista para um posterior tratamento dos dados. Com vista a assegurar todos os direitos e a legalidade do processo, venho por este meio pedir a sua autorização para a gravação da entrevista e a posterior publicação da mesma, em formato transcrito, assim como todos os dados fornecidos ao longo da mesma. Peço ainda a sua autorização para a utilização e publicação do nome e cargo na empresa, de forma a contextualizar estes dados.

Agradeço desde já a compreensão e a disponibilidade.

Data: 02. Março de 2021



(Eugénio Rodrigues assinatura)

Apêndice IV – Transcrição entrevista – Ricardo Silva

05 de março de 2021

Ricardo Silva

Boas, então?

Paulo Neto

Olá, Ricardo. Tudo bem?

Ricardo Silva

Tudo a rolar por aqui. Mais uma semaninha.

Paulo Neto

Como eu tinha dito, a entrevista não vai demorar muito tempo. Posso começar por perguntar há quanto tempo trabalhas com estagiários e com estágios online?

Ricardo Silva

Ora bem, trabalho com estágios online há cerca de cinco meses.

Paulo Neto

Pensei que seria há mais tempo.

Ricardo Silva

Não porque nós tínhamos outra mentora durante o período de março até sensivelmente setembro/outubro. Era outra mentora que estava com os estagiários. Eu assumi a partir daí.

Paulo Neto

Mas já tinhas trabalhado com estagiários presenciais?

Ricardo Silva

Trabalhei, não enquanto mentor, mas enquanto gestor de projetos, sim.

Paulo Neto

Quais consideras ser as principais vantagens ou desvantagens tanto de um estágio online como de um estágio presencial?

Ricardo Silva

Honestamente eu não creio que haja um grande diferencial entre os estágios online e os estágios presenciais. Aliás, os estágios online têm sido marcados por volumes de produção até maiores do que os próprios estágios presenciais providenciavam. Isso é um dado curioso. Mas focando nas vantagens e desvantagens assim, a priori, o que é que podes dizer? Não há o contacto físico e isso de facto é uma parte importante, mas esse contacto físico também não há porque estamos como se estivéssemos em teletrabalho e tivéssemos a oportunidade de irmos ao café, irmos ao restaurante, irmos ao shopping... essa essa parte das relações sociais conseguiríamos trabalhar, mas estamos privados disso neste momento.

Paulo Neto

Esse aspeto vai fazer parte daquilo que vou focar que tem um pouco a ver com a interação que acaba por, não propriamente deixar de existir, mas por ser muito limitada às reuniões que se vão fazendo por Zoom ou às mensagens, ou seja, não há tanto aquela interação que poderia haver fora do trabalho como estavas a dizer, de ir tomar um café ou ir almoçar... Essa parte devo admitir que também tenho sentido. Tens então alguma preferência pessoal entre trabalhar com um estagiário online ou com um estagiário presencial?

Ricardo Silva

Eu, no geral, prefiro o teletrabalho. No que toca ao trabalho com os estagiários, sou obrigado a dizer que preferia trabalhar presencialmente. Dada a natureza das minhas funções creio que seria mais benéfico estar cara a cara, estar na mesa ao lado, para facilitar o fluir do workflow.

Paulo Neto

Outra parte porque eu também vou focar tem a ver com a confidencialidade. Achas que existem diferenças? Porque a priori a falta de confidencialidade, ou a possível falta de confidencialidade, é mais passível, digo eu, num estágio online do que num estágio presencial.

Ricardo Silva

Concordo inteiramente nós estamos protegidos por uma série de regulamentos de proteção de dados, mas, de facto, a falta de confidencialidade é um maior perigo, muito maior perigo, nos estágios online do que nos estágios presenciais. Até nas empresas em que há a rotina de gravar as reuniões ou até gravar o dia a dia do colaborador, não concordo de todo com essas com essas políticas.

Paulo Neto

Mas existe de facto alguém ou alguma ferramenta que controle esse aspeto porque por exemplo, a própria ferramenta do Wordbee que utilizamos, se eu quiser ver o documento original ele não deixa a não ser que eu não o descarregue, ou seja, a partir do momento em que eu descarrego, não digo que eu vou fazer o que quiser com ele, mas é uma coisa passível de acontecer.

Ricardo Silva

Sim, exato é por isso que assinas aquela papelada toda no início para já para precaver algum dilema ético que possa surgir, entretanto. Mas no fundo acaba sempre por depender da pessoa que está efetivamente a trabalhar com a documentação. Se ela quiser pode fazer o que bem entender com o documento. Pesará na consciência dessa pessoa.

Paulo Neto

Ou seja, a ferramenta que maior peso tem aqui então é essa documentação, os acordos de confidencialidade que se assina no início de estágio? É mais por aí?

Ricardo Silva

Exatamente é essa ferramenta e uma das premissas da AP que é de facto confiar no colaborador.

Paulo Neto

E quanto à tradução automática que também temos vindo a trabalhar com os PEMT [Post Editing Machine Translation], a ferramenta que os gestores de projeto usam para fazer essa tarefa automática, é uma ferramenta da empresa ou é uma ferramenta online?

Ricardo Silva

É uma ferramenta online, é o Deepl, e a empresa adquire pacotes dessa ferramenta. A MT é providenciada pelo Deepl. Nós aplicamos. Temos um pacote, o nosso pacote, e aplicamos a Machine Translation.

Paulo Neto

Isso também acaba por ter a ver com a confidencialidade porque as ferramentas automáticas têm essa particularidade. Elas vão aprendendo com os teus próprios erros e vão-se atualizando à medida que vão percebendo que estão a cometer erros e a confidencialidade também acaba por passar um pouco por aí, daí eu ter perguntado.

Ricardo Silva

Exatamente. Já tive essa discussão por acaso há uns tempos e de facto é mais uma coisa que me deixa de pé atrás pelo menos para já porque não tens forma incontornável de garantir que eles não vão utilizar isto para qualquer outro fim. Até porque está a ser utilizado para um fim pelo menos que é aprimorar o output da Machine Translation, portanto é mais uma questão que fica no ar e é um dos grandes perigos da tecnologia.

Paulo Neto

Uma história engraçada é que, na altura em que essas ferramentas surgiram, o CD player era traduzido como jogador do CD e ele agora já aprendeu e já sabe que um CD player não há nenhum jogador, é um dispositivo. Ele aprende isso através da interação com as pessoas e com documentos. Mas isso não é um aspeto que preocupa muito a empresa, pelo que percebi.

Ricardo Silva

Sim não é não é uma grande preocupação. Pode ser se efetivamente alguém quiser fazer uso dos dados para um fim que ninguém prevê, porque se acredita no bom senso das pessoas que gerem essas ferramentas.

Paulo Neto

Agora como pergunta para finalizar: se tivesses de rescindir de uma, ou da interação ou da confidencialidade, tinhas opção ou achas que são aspetos bastante diferentes para se poder escolher?

Ricardo Silva

Da interação entre pessoas?

Paulo Neto

Sim a interação com os estagiários, com a equipa, os trabalhadores, ou a confidencialidade nos documentos, durante o processo de trabalhos.

Ricardo Silva

Essa é uma questão complicada porque abdicando de uma, no fundo estarias também a abdicar da outra.

Paulo Neto

No caso da confidencialidade não tem propriamente a ver com vamos começar a publicar tudo que o cliente nos dá, mas com esses sistemas que vão existindo. Passar mais à parte da confiança que tinhas dito que que acaba por ser uma estratégia. Ou seja, não é propriamente deixar de existir confidencialidade apenas haver mais interação ou mais confidencialidade.

Ricardo Silva

Se tivesse de abdicar de uma, abdicaria da confidencialidade.

Paulo Neto

Como eu dito, é nestes dois aspetos que me vou focar, é sobre esses aspetos que eu precisava saber assim algumas opiniões e penso que foi produtivo. Desde já muito obrigado.

Ricardo Silva

Se tiveres alguma outra pergunta que tenha escapado, alguma coisa que é que eras perguntar por fora estás à vontade.

Paulo Neto

Penso que para já será isso, mas depois se precisar então agradeço.

Ricardo Silva

Eu agora estou a pensar e não sei se percebi o exato alcance da tua última pergunta.

Paulo Neto

A pergunta tinha a ver com rescindir, não da interação de todo, mas da interação presencial, da interação física. Continua a existir a interação como temos agora, através das chamadas, através das mensagens. E os sistemas de confidencialidade que existem.

Ricardo Silva

Ok, se eu tivesse de abdicar da presença física e do contato físico com os colegas.

Paulo Neto

Sim, não é da interação de todo. Não pode ser, porque uma empresa precisa da interação para poder de funcionar.

Ricardo Silva

Mas pudesse garantir de forma inequívoca a confidencialidade em todos os processos de produção. Aí sim, escolheria sem dúvida a confidencialidade. Aí deixa de ser complicado. Pensava que abdicarias completamente da interação.

Paulo Neto

A interação acaba por ser um fundamento de uma empresa, ainda por cima uma empresa como esta e como gestor de projetos. Sem interação, quase que não há trabalho.

Ricardo Silva

Exato, seria impossível trabalhar.

Paulo Neto

O gestor de projeto tem de interagir com diferentes pessoas. Se não puder interagir, não trabalham basicamente.

Ricardo Silva

Sim, todo o nosso trabalho é alicerçado em contínuas interações.

Paulo Neto

O tradutor acaba por estar um pouco mais isolado, mas um gestor de projetos tem sempre uma bolha de trabalho e de pessoas com que contacta muito maior, penso eu.

Ricardo Silva

Sim. Estás correto.

Paulo Neto

É isso então. Vou ter essa mudança de opinião em mente.

Ricardo Silva

É importante.

Paulo Neto

Ambos os aspetos acabam por ser bastante importantes. A confidencialidade provavelmente mais importante para a empresa, enquanto que a interação mais importante para a própria pessoa. Se bem que para a empresa também, mas mais como envolvimento pessoal talvez.

Ricardo Silva

Mas com a parte que acrescentaste há pouco ajudou a tomar a decisão.

Paulo Neto

Obrigado novamente.

Ricardo Silva

De nada.

Paulo Neto

Bom fim de semana.

Ricardo Silva

Bom fim de semana e até segunda.

Apêndice V – Transcrição entrevista – Maxime Griffet

11 de março de 2021

Paulo Neto

Olá, Max.

Maxime Griffet

Olá, Paulo, estás bem?

Paulo Neto

Tudo bem. Para confirmar: já tinhas feito um estágio presencial na AP, não já?

Maxime Griffet

Sim, anteriormente. Durante o ano de 2019.

Paulo Neto

Foi de seis meses também?

Maxime Griffet

Não, foram quatros meses e era curricular também.

Paulo Neto

Eu vou mais focar principalmente nas diferenças entre um estágio online e um estágio presencial. Até posso então começar por perguntar quais achas que são essas principais diferenças que existem entre um e outro.

Maxime Griffet

Nas tarefas, eu não vejo particularmente grandes diferenças, porque do mesmo modo realizávamos as tarefas por e-mail e tratamos dos projetos como tu também fazes a através do Wordbee. Por isso aí não há muita diferença. Do ponto de vista da ajuda que podemos receber quando for preciso... isso não sei porque eu já fiz parte da empresa e para muitas coisas também posso precisar de ajuda, mas já no que toca ao funcionamento da empresa muitas coisas já conheço, podemos dizer assim.

Paulo Neto

Achas que foi mais fácil então fazer um estágio online porque já conhecias a empresa? Achas que se fosse tudo completamente novo era mais difícil por exemplo na parte da integração, tanto na equipa como das tarefas?

Maxime Griffet

Isso é uma boa pergunta porque se nunca estivesse na empresa antes, se calhar teria mais dificuldades no que toca ao funcionamento como disse anteriormente. Por isso é uma boa coisa que tive oportunidade de estar lá dentro na empresa, para desenvolver agora este estágio online.

Paulo Neto

Quais achas então que são as principais vantagens e desvantagens de ambos os estágios? Começemos pelo online; quais achas são as principais vantagens e desvantagens?

Maxime Griffet

A parte da organização pessoal.

Paulo Neto

Como uma vantagem?

Maxime Griffet

Sim, como uma vantagem. Desvantagem se calhar é o contacto, que é sempre diferente e menos frequente do que se estivéssemos na empresa todos a funcionar num modo de trabalho físico que nos permitia estar em contato uns com os outros. Isso se calhar é uma desvantagem, a comunicação, que funciona muito bem através do Workplace, mas que por mim no que no sinto, é assim, é diferente.

Paulo Neto

Claro que nunca é a mesma coisa. Claro que se precisares de ajuda podes mandar uma mensagem a alguém e essa pessoa até ajuda, mas é sempre diferente porque estás num sítio, ele está noutra, provavelmente a quilómetros de distância e isso condiciona.

Maxime Griffet

É um pouco distante. Mesmo quando estamos a desenvolver aquelas reuniões em que os estagiários participam... é um pouco distante. Não conhecemos outros estagiários, não fazemos uma troca de ideias se precisarmos, mas é assim, agora não é não dá fazer de outra forma.

Paulo Neto

Provavelmente então as desvantagens do estágio online tornam-se nas vantagens do estágio presencial, principalmente a parte que estavas a falar que basicamente não conheces os estagiários. Acredito que no teu estágio presencial fizeste mais conexões digamos assim.

Maxime Griffet

Sim, permite o intercâmbio entre os estrangeiros, não só no desenvolvimento pessoal, mas também no plano profissional permite uma troca nos trabalhos. Estou a desenvolver agora com uma estagiária, existe uma boa coisa que não fiz no estágio presencial, que é desenvolver projetos em colaboração. Isso eu não fiz muito durante o meu primeiro estágio e agora é a parte principal do que eu estou a fazer.

Paulo Neto

Então no teu estágio presencial fazias mais trabalhos sozinho?

Maxime Griffet

Sim, exatamente.

Paulo Neto

Eu agora também tenho feito em conjunto, não todos, mas quase todos os trabalhos e por acaso pensei que já era uma coisa que existia nos estágios presenciais. Então não existia, ou quase não existia?

Maxime Griffet

Desenvolver trabalhos em conjunto, queres dizer?

Paulo Neto

Sim.

Maxime Griffet

Sim, é isso. Tenho desenvolvido com a Cíntia e estamos a receber a mesma tarefa, por exemplo uma tarefa de tradução, dividimos o trabalho e depois organizamo-nos do modo que queremos e assim é muito bom porque conhecemos o ponto de vista de uma pessoa sobre o teu próprio trabalho e também sobre a matéria na qualidade de trabalho porque estou a rever a parte dela e ela revê a minha parte e é muito enriquecedor, penso eu.

Paulo Neto

Quais achas então que são as principais diferenças, tanto para melhor como para pior, na interação, não só com os estagiários, mas com toda a empresa?

Maxime Griffet

Do que me consigo lembrar durante o meu estágio estava mais em contacto com os gestores de projeto. Os nossos escritórios eram lado a lado, quase no mesmo lugar, e por isso estava mais em contacto com eles. Agora o único quase com quem falo é o nosso mentor, Ricardo Silva.

Paulo Neto

Se pudesses escolher entre continuar a fazer este estágio online ou se já pudesse passar para presencial qual é que preferirias? Imagina, se fosses fazer um terceiro e tivesse as duas opções.

Maxime Griffet

Acho que eu diria híbrido, porque os dois lados têm bons aspetos. É bom estar em casa para trabalhar e organizar o lado profissional, mas também é mais atraente estar na empresa e estar com os colegas e trabalhar com eles de uma maneira física do que estar a distância. Por isso acho que escolheria o modo híbrido.

Paulo Neto

Achas que existem diferenças na confidencialidade com os dois tipos de estágio?

Maxime Griffet

O que é que queres dizer por confidencialidade?

Paulo Neto

Ou seja, nós assinámos aqueles protocolos de confidencialidade no início de estágio assim como não podemos partilhar os documentos e as informações daquilo a que temos acesso e achas que existe uma diferença no regime de confidencialidade? Achas que seria mais fácil ou mais difícil quebrar essa confidencialidade num estágio online, por exemplo?

Maxime Griffet

Acho que não há muita diferença para mim, porque eu tenho de cumprir esta confidencialidade para a empresa e quer seja na empresa ou à distância, a confidencialidade fica na mesma.

Paulo Neto

Mas achas que que isso é algo mais ou menos, ou igual, tido em conta em ambos os regimes?

Maxime Griffet

Acho que não acho, porque podes também usar os documentos como quiseres se estiveres na empresa. Ou até, se calhar sim, já que eu estou a ter acesso aos documentos no meu computador, mas depois tenho de apagar.

Paulo Neto

Se tiveres na empresa, os documentos ficam no computador da empresa, mas se estás em casa, os documentos ficam no teu computador pessoal. Em princípio, será um pouco mais fácil quebrar essa confidencialidade. Mas achas que a empresa dá mais valor, menos valor, ou se é igual para um estágio online ou para um estágio presencial?

Maxime Griffet

Acho que é mais vantajoso para a empresa, neste ponto de vista unicamente, relativa à confidencialidade, pois deixa os seus estagiários trabalhar nos computadores da empresa. Assim tem maior controlo sobre os dados que disponibiliza aos seus mentorados. Assim, supostamente tem maior controlo sobre o que sai e o que que entra.

Paulo Neto

Numa entrevista que já fiz, disseram que uma das estratégias acaba por ser a confiança e que sempre foi, tanto nos estágios presenciais. Se bem que provavelmente é um pouco mais fácil nos estágios online, mas nos estágios presenciais, se quisesses mesmo quebrar essa confidencialidade, imagino que não seria muito difícil. Mas então achas que a empresa continua a dar igual valor, ou seja, que não aumentou a preocupação quanto à confidencialidade?

Maxime Griffet

Não, para ser sincero acho que trabalham mesmo com este olhar de confiança. Acredita que também no valor que tem a confidencialidade e que se estás a trabalhar para a empresa, sabes que não podes quebrar essa confidencialidade. Por isso acho que não dá menos valor aos estagiários por desenvolver o estágio à distância. Isso acho que não muda.

Paulo Neto

Diz-me só mais uma coisa: ainda estás em França?

Maxime Griffet

Sim, ainda estou.

Paulo Neto

Para ti então o estágio online acaba por ser melhor também por causa disso. Estás em França e consegues estagiar aqui.

Maxime Griffet

Sim, é verdade. Não consegui voltar para Portugal, não sei quando vou voltar. Estou numa época um pouco difícil, as coisas podem alterar rapidamente.

Paulo Neto

Não tomo mais to teu tempo então, já tocamos nos pontos essenciais que precisava para recolher informação. Obrigado.

Maxime Griffet

De nada, qualquer coisa avisa.

Paulo Neto

Obrigado mais uma vez e bom trabalho.

Maxime Griffet

Adeus.

Apêndice VI – Transcrição entrevista – Eugénio Rodrigues

25 de março de 2021

Paulo Neto

Olá, bom dia.

Eugénio Rodrigues

Ora viva, bom dia.

Paulo Neto

Como eu tinha dito, o meu trabalho vai estar ligado aos estágios online versus estágios presenciais e posso começar por perguntar: quando começaram os estágios online na AP?

Eugénio Rodrigues

Os estágios online começaram em meados de 2020, aliás inícios 2020.

Paulo Neto

Ou seja, já antes de março do ano passado.

Eugénio Rodrigues

Sim, já era uma realidade prevista antes da pandemia. Já tínhamos inclusive algumas situações mistas, ou seja, de estágios em parte presenciais e em parte híbridos. Tínhamos também uma realidade de trabalhadores internos, portanto não estão em regime de estágio, mas que nos servem para antecipar algumas questões relacionadas com a colaboração à distância, chamemos assim. Como já tínhamos colaboradores internos em regime de teletrabalho, foi possível fazer esta previsão atempada deste cenário e que depois com a pandemia acabou por ser uma realidade única.

Paulo Neto

Porque começaram a realizar estes estágios já antes ser necessário como é agora?

Eugénio Rodrigues

Por várias razões. Desde logo, porque nem toda a gente tem a mesma possibilidade financeira, logística, questões relacionadas com a mobilidade, limitações à mobilidade. Estamos a falar de pessoas com deficiência física, com limitações motoras e estas questões sempre foram questões muito presentes no *chore* da AP Portugal, que tem numa das suas variantes um apoio psicopedagógico. Para além de prestar serviços linguísticos e tecnológicos, também presta apoio psicopedagógico, outras psicologias, explicações, apoio escolar e, portanto, esta realidade era uma realidade que estava muito presente nas preocupações da AP. E numa perspetiva de tentar tornar o mais igual no que toca à oportunidade de acesso, igualizar, tornar igualmente acessível a AP Portugal para as pessoas que vivem ao lado da AP Portugal ou que não têm condições financeiras para se deslocarem para o Porto, nomeadamente aquelas que estão no estrangeiro. Com essa ideia nós já tínhamos isso bastante presente. E claro, a juntar a essas questões depois as questões que não são de somenos importância, embora não sejam nos dias que correm ainda uma preocupação prioritária, a questão da pegada ecológica é também uma questão importante porque estamos em casa, trabalharmos a partir de casa. É também por questões ecológicas uma vantagem para a sociedade.

Paulo Neto

Até já acabaste por falar sobre o ia perguntar a seguir, sobre as vantagens para os estagiários e para a sociedade, por isso quais consideras serem vantagens para a própria empresa em ter estágios online?

Eugénio Rodrigues

As vantagens para os mentorados, os estagiários, são óbvias: o tal acesso que é efetivamente uma porta que se abre, uma enorme vantagem que se abre e que nos permite ter pessoas de todo o lado, não só dentro do país, como fora do país. No que toca à AP Portugal é também importante porque consegue ter acesso a uma variedade maior de mentalidades e de pessoas. Nós ao afunilarmos as possibilidades de estágio apenas aos presenciais estamos muito provavelmente a limitar, ou estaríamos muito provavelmente a limitar, o acesso a pessoas de países diferentes, de culturas diferentes, e essa variedade, esse lado multifacetado das equipas, é também muito importante para a AP. Torná-la realmente multifacetada no que toca aos tipos de pessoas que temos aqui. E como nós somos uma empresa que privilegia muito a massa crítica, que apela muito a esse espírito Kaizen, de melhorar constantemente, de estar constantemente a analisar o que é que podemos melhorar amanhã, é extensivo a todos. Portanto isto também é de certa forma aplicar esse princípio da filosofia Kaizen aos estágios Academy.

Paulo Neto

Ainda antes da pandemia, havia algum tipo de preferência, entre aspas, entre escolher um estagiário online e escolher um estagiário presencial?

Eugénio Rodrigues

Sim. É evidente que o contacto, sobretudo em matérias que envolvem formação, o contacto diário com a pessoa era necessariamente algo privilegiado. Nós não tínhamos quotas, por assim dizer, ou seja, números de estágios presenciais e números de estágios à distância, não tínhamos, dependia também muito de oferta. Mas o estágio presencial era normalmente preferido em relação ao estágio à distância. Desde logo porque não tínhamos a máquina ainda devidamente oleada para estes estágios, tal como temos hoje com programas adaptados e tudo completamente adaptado à realidade remota. Não tínhamos um regulamento interno de escritórios digitais, chamemos assim. Hoje já temos que também é extensivo em muitas das suas regras ao Academy e aos mentorados. Depois a tal componente formativa que vai muito além daquilo que nós ouvimos num Webinar, ou o que lemos num determinado documento que está numa plataforma online. Vai muito além disso. Portanto o contacto diário a possibilidade de nós estarmos ao lado da pessoa, na secretária ao lado da pessoa, podermos estar a dar conselhos, ouvir dicas. Quando digo nós, digo por exemplo pegando na questão dos linguistas. Apesar de tudo é muito mais fácil eu estar sentado ao lado de uma linguista sénior e de repente perguntar algo e obter desde logo uma resposta para a minha dúvida. Ainda assim isto resulta mais rápido do que estar à distância ainda que o possa fazer via chat ou via zoom como estamos a fazer agora. Estas questões para nós resultavam de facto num olhar eu diria preferencial para os estágios presenciais do que os online.

Paulo Neto

Podemos então dizer que uma das desvantagens acaba por ser essa falta, que não é bem uma falta, de interação, mas é sempre mais uma barreira que existe. Apesar de ser bastante fácil e bastante intuitivo no Workplace por exemplo, claro que presencial é sempre diferente.

Eugénio Rodrigues

É. Enfim, é algo que o tempo ainda vai, de certeza, levar para que se possa fazer uma análise mais aprofundada das consequências, dos ganhos, das perdas, portanto isto é algo que a história nos diz, que os ciclos são um bocadinho maiores. Ciclos para analisar conclusões e tirar conclusões são um bocadinho maiores do que há um ano, ou que alguns meses. Mas sim eu diria que é uma componente importante. A linguagem corporal, que neste caso aqui está a ser ultrapassada em função desta videoconferência que estamos a fazer por vídeo. Quando falamos num chat, a linguagem corporal não é visível e a linguagem corporal é uma parte muitíssimo grande, talvez a maior até, da comunicação. Portanto sim, por aí é um aspeto que nós não conseguimos ultrapassar.

Paulo Neto

Pelo que eu estive a ver nos estágios presenciais, os estagiários acabavam por trabalhar mais sozinhos, ou seja, faziam projetos individualmente. Outra coisa que eu reparei é que os estágios online se têm focado em fazer equipas. Houve então a tentativa de tentar ultrapassar a falta de interação a partir daí?

Eugénio Rodrigues

Sim. A criação dos binómios, e o binómio depois pode ter, e vai ter aliás, regras alteradas, o binómio pode ter várias formas de funcionar. Pode ser um binómio a 100%, pode ser um binómio a 50%, em que um faz parte do trabalho e o outro faz outra parte, com desvantagens. Como é evidente não há fórmulas perfeitas. Mas a ideia de fomentar estes binómios passa também pela necessidade de suprimos esse eventual menor contacto diário, rotineiro, permanente entre as pessoas porque não estão efetivamente ao lado umas das outras. O vosso serviço é um serviço que tem uma tarefa muito específica, muito própria, uma tarefa de “Lone ranger”. O tradutor é alguém que normalmente trabalha bastante só, mesmo trabalhando em equipa, mesmo tendo, enfim, o caso do TEP [Translation, Editing, Proofreading], em que no fundo é constituída uma equipa por várias pessoas e cada uma está numa determinada fase do processo. Mesmo estando todas integradas na nossa TMS e no projeto, mesmo havendo a possibilidade de comunicarem dentro dessa TMS, ainda assim é um trabalho solitário. Efetivamente isto de estarmos à distância em estágio remoto não ajuda, não minimiza, pelo contrário, só potencia. Portanto sim, em resposta à tua pergunta, a nossa preocupação vem também por aí.

Paulo Neto

Quando for possível voltar a fazer estágios presenciais isso é um fator que vai continuar ou que vai voltar para os projetos mais individuais do que em binómios?

Eugénio Rodrigues

Para já ainda é cedo para fazer uma análise dessa índole, mas a minha perspetiva e a perspetiva da própria AP, decorrente das reuniões que vamos tendo, é que a realidade anterior dificilmente será repostada tal como era. Isto não se prende apenas com a AP Portugal, prende-se com a maioria das empresas que trabalham na área dos serviços. Na área fabril, eu diria que o setor primário é mais difícil, porque foi a mão-de-obra, apesar de tudo, tem que lá estar. Mas no setor dos serviços acho que, ou as empresas se vão converter totalmente ao regime de trabalho à distância e vão mantê-lo, melhorando de certeza, aprimorando de certeza, criando novas soluções e novas estratégias, isso de certeza absoluta, até porque a evolução tem uma aceleração exponencial. O que demorava 20 anos a evoluir há 20 anos, agora demora 10 e daqui a 5 anos vai demorar 5 e daqui a 10 anos demora um ano a evoluir, portanto aí a aceleração da evolução é exponencial.

Tenho a certeza que nos próximos tempos as empresas vão dedicar-se exclusivamente ao trabalho remoto, ou na pior das hipóteses, e quando digo pior é em termos de colagem a este cenário, irá ser uma realidade híbrida. Portanto haverá um núcleo, uma equipa, mais restrita que poderá estar em regime presencial, eventualmente em rotatividade, em espelho, como já se vai fazendo, e outra parte da equipa está permanentemente à distância. Aliás, o mercado português está a ser de momento inundado com esta estratégia de empresas que recorrem à mão-de-obra mais barata, mão-de-obra portuguesa em relação a mãos-de-obras de outros países europeus, é uma mão de obra mais barata e o que era antes de difícil acesso, porque a mão-de-obra ainda sendo mais barata ainda assim está num outro país, com barreiras familiares, barreiras de muita natureza que levariam a que outras empresas não viessem buscar essa mão-de-obra a Portugal. Hoje em dia, com esta realidade remota, é muito mais fácil para uma empresa Suíça ir recrutar um trabalhador a Portugal, que pode trabalhar a partir de Portugal, da sua casa, sem deixar o seio familiar, por valores que não tem nada a ver com os valores que se praticam na Suíça, por exemplo. Portanto até por isto tem muitas dúvidas que a realidade presencial volte a ser como era, tal como a conhecíamos.

Paulo Neto

Sim, por acaso isso também é uma coisa que já tenho vindo a pensar e realmente agora voltar para aquilo que era acho que não faz grande sentido.

Eugénio Rodrigues

E mais, Paulo Neto. Tu estás numa geração que não vai vivenciar trabalho presencial, é um bocado como a geração que não viveu o tempo anterior aos telemóveis. Tu fazes parte de uma geração que muito provavelmente, se trabalhares sempre na área dos serviços, nunca vais vivenciar o que é trabalhar em regime presencial. Portanto, até por isso, tu não vais perceber se é pior, se é melhor, se te apraz mais ou se te apraz menos. Só vais ter contacto com uma realidade e necessariamente essa vai ser a tua realidade, a realidade das pessoas da tua geração e de gerações vindouras que nem sequer sabem o que é viver sem trabalho presencial. Portanto na realidade nem sequer vai ser uma possibilidade. Para muita gente tenho certeza que é a única hipótese, o único caminho vai ser esse.

Paulo Neto

O que será uma das maiores desvantagens de um estágio online terá a ver com a maior, penso que vais concordar, com a possível maior falta de confidencialidade que pode existir, apesar dos protocolos que se assinou no início do estágio. Isso é uma grande preocupação para a empresa?

Eugénio Rodrigues

É uma preocupação muito grande para a empresa. Desde a entrada em vigor do regime geral de proteção de dados que estivemos, aliás, numa base de pioneirismo, conforme fizemos em relação aos estágios remotos. Já tínhamos implementado aqui uma data de regulamentação e ferramentas que nos protegiam. Portanto, ainda antes da entrada em vigor no RGPD, muitas das ferramentas e das obrigações já tínhamos em cumprimento. É evidente que nós dependemos das ferramentas, do grau de perfeccionismo de outra empresa no que toca à proteção de dados e à confidencialidade. Temos procurado trabalhar com os melhores porque os melhores à partida também nos dão mais garantias. O nosso sistema interno trabalha com o Gmail como tu sabes, portanto nós temos a Google. No que toca à segurança, não é perfeita, mas à partida oferece-nos mais garantias de ter uma proteção maior, ainda que também esteja mais sujeita aos hackers e a

problemas porque acaba por estar em todo o lado. Nós temos também as plataformas digitais de videoconferência. Inicialmente a Zoom, quando apareceu, já existia aliás, mas quando apareceu em grande a partir da pandemia, não era o que é hoje. O grau de segurança não era o que é hoje, nem pouco mais ou menos. As atualizações que foram sendo feitas a esta ferramenta... diria que quase é um Zoom diferente do que aquilo que existia. Depois temos também as nossas ferramentas de trabalho, nomeadamente aquelas que utilizamos para serviços linguísticos: Wordbee, como TMS. Uma CAT Tool com um sistema de gestão integrado. Também desenvolve por ela próprios sistemas de segurança. Nós, no fundo, preocupamo-nos com tudo, asseguramos que ao trabalhar com isso com essas ferramentas, essas seguranças existem, mas estamos nas mãos deles, como deves imaginar. Internamente temos alguns cuidados, nas partes que só nos dizem respeito. Por exemplo uma das regras fundamentais, já percebeste isso, é não tem nada no computador está tudo na nuvem porque a nuvem é a segurança.

Paulo Neto

Em regime de teletrabalho, também faz mais sentido ter tudo na nuvem porque a qualquer momento pode ser partilhar com outra pessoa enquanto se tiver no computador...

Eugénio Rodrigues

Exatamente. Mas isso também por uma questão de segurança. Portanto sim, é uma preocupação grande. Aqui e ali temos alguns problemas que decorrem das próprias ferramentas, não nossas felizmente, mas vamos sempre melhorando isso. É uma autoevolução constante.

Paulo Neto

Do que eu tinha para perguntar era mais sobre esses aspetos por isso penso que já está tudo. Não tomo mais do teu tempo.

Eugénio Rodrigues

Ok, era essa.

Paulo Neto

Obrigado mais uma vez.

Eugénio Rodrigues

Bom trabalho e obrigado eu.

Paulo Neto

Bom trabalho.

Anexo I – Protocolo de estágio

P.PORTO

INSTITUTO
SUPERIOR
DE CONTABILIDADE
E ADMINISTRAÇÃO
DO PORTO
POLITÉCNICO
DO PORTO

GEE GABINETE DE ESTÁGIOS E EMPREGABILIDADE
PROTÓCOLO DE PROJETO/ ESTÁGIO
CURRICULAR DE MESTRADO

Entre:

Primeiro Outorgante: **Instituto Politécnico do Porto**, através do seu **Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto**, sito na Rua Jaime Lopes de Amorim, s/n, 4465-004 S. Mamede Infesta, Matosinhos, com o número de Identificação de Pessoa Coletiva 503606251, representado neste ato pelo Exmo. Senhor Presidente, Professor Doutor Fernando Magalhães, de ora em diante designado por **ISCAP**;

E

Segundo Outorgante: AP | PORTUGAL, com sede no(a) Av. da República, 1105, 4430-203 Vila Nova de Gaia, com o número de Identificação de Pessoa Coletiva 504.194.739, representada neste ato pelo Exmo.(a) Senhor(a)Doutor Mário Adérito Costa Júnior, de ora em diante designada por **ENTIDADE DE ACOLHIMENTO**;

E

Terceiro Outorgante: Paulo Jorge Morais Neto aluno número 2160756, residente na Rua do Porto 522, 4590-241 Paços de Ferreira, portador do Cartão de Cidadão número 15492696 e do Número de Identificação Fiscal 238045811, de ora em diante designado por **ESTUDANTE/ESTAGIÁRIO**;

Considerando que:

- 1) O curso superior frequentado pelo Estudante/Estagiário no ISCAP permite a realização de um Projeto/Estágio curricular;

É celebrado o presente protocolo de Projeto □/Estágio CurricularX, o qual regula as relações entre a Entidade de Acolhimento, o ISCAP e o Estudante/Estagiário e se rege pelo disposto nas cláusulas seguintes:

Cláusula Primeira

Âmbito

- 1) O presente protocolo define, nos termos do Regulamento Geral de Mestrados do ISCAP, as condições para a realização de um Trabalho de Projeto/Estágio enquadrado no plano curricular do Mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas.
- 2) Do Projeto/Estágio não resulta qualquer vínculo laboral entre o mestrando e o segundo outorgante.

Cláusula Segunda

Objetivos

De acordo com o Art.º 10º do Regulamento Geral dos Mestrados, o Trabalho de Projeto ou Estágio dos Cursos de Mestrado do ISCAP tem como objetivo, através do contacto com os contextos de exercício da profissão, proporcionar a aplicação dos conhecimentos e competências adquiridas nas unidades curriculares lecionadas ao longo do Curso.

Cláusula Terceira
Caraterização do Estágio

O Projeto/Estágio a realizar tem a seguinte caraterização:

- a) Curso Superior do Estagiário: Mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas;
- b) Situação Curricular: Frequência do 2º ano curricular do curso superior supramencionado;
- c) Orientador do Projeto/Estágio do ISCAP: Doutora Sandra Patrícia Marques Ribeiro;
- d) Departamento da Entidade de Acolhimento onde realizará o Projeto/Estágio: Departamento de Tradução;
- e) Orientador da Entidade de Acolhimento: Doutora Anabela Delgado;
- f) Duração do Projeto/Estágio: 6 meses ou 900 horas;
- g) Horário semanal do estágio: 09h-13h, 14h-18h;
- h) Início do Projeto/Estágio: 4 de janeiro de 2021;
- i) Conclusão do Projeto/Estágio: 30 de junho de 2021;
- j) Local de realização do Projeto/Estágio: Rua do Porto 522, 4590-241 Paços de Ferreira.

Cláusula Quarta
Deveres do Mestrando

São deveres do mestrando durante o seu período de Projeto/Estágio:

- 1) Cumprir o plano de trabalho na íntegra;
- 2) Ser assíduo e pontual no cumprimento do horário de trabalho acordado;
- 3) Justificar todas as faltas por escrito, à Entidade de Acolhimento com conhecimento do Tutor e do Orientador;
- 4) Respeitar as regras internas de funcionamento, higiene e segurança, em vigor na Entidade de Acolhimento;
- 5) Cumprir diligentemente as tarefas que lhe forem confiadas pelo Tutor, pela entidade de Acolhimento e pelo(s) seu(s) orientador(es), no cumprimento do plano de trabalho do Projeto/Estágio;
- 6) Dispensar o maior cuidado aos bens materiais que lhe forem confiados, sendo o único e exclusivo responsável pelos eventuais danos causados durante o período de Estágio;
- 7) Guardar sigilo profissional, durante e após a conclusão do Projeto/Estágio, relativamente a todos os trabalhos e tarefas de estágio efetuadas, bem como a qualquer outra informação de que tenha conhecimento ou acesso em virtude da sua permanência na Entidade de Acolhimento, não podendo revelar ou utilizar para si ou para outra pessoa, singular ou coletiva, quaisquer dados ou informações relativas a negócios, produtos, projetos, clientes, estratégias e procedimentos, salvo se devidamente autorizado por escrito.
- 8) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do Regulamento Geral dos Mestrados.

Cláusula Quinta
Direitos do Mestrando

São direitos do mestrando:

- 1) Aceder atempadamente às informações relativas ao Projeto/Estágio;
- 2) Encetar contactos que possam originar posteriores Protocolos de Projeto/Estágio, desenvolvendo, a vários níveis, a capacidade de iniciativa e autonomia;
- 3) Receber acompanhamento e orientação efetiva por parte do Tutor e do(s) orientadores designado(s) pelo Diretor do Curso de Mestrado;
- 4) Não executar, regularmente, tarefas que não se enquadrem ou não sejam adequadas à respetiva formação;
- 5) Ser-lhe atribuído um posto de trabalho no local de Projeto/Estágio e um horário que lhe permita assistir às atividades letivas a decorrer no ISCAP;

Página 2 de 6

GEE GABINETE DE ESTÁGIOS E EMPREGABILIDADE T 22 905 00 90 [EXT.22390] GEE@ISCAP.IPP.PT | WWW.ISCAP.IPP.PT/

ISCAP-GEE-MOD034.v09

- 6) Dispor das condições necessárias na Entidade de Acolhimento para o desenvolvimento integral do plano de trabalho acordado;
- 7) Ter um contacto regular com o(s) orientador(es) do Projeto/Estágio e com o tutor.

Cláusula Sexta
Responsabilidades do ISCAP

O ISCAP tem o dever de:

- 1) Delinear com a Entidade de Acolhimento, com o Tutor, com o(s) responsável(eis) da unidade curricular e com o Orientador, o plano de trabalho e a calendarização do Projeto/Estágio;
- 2) Nomear um orientador de Projeto/Estágio;
- 3) Tomar todas as providências para que o mestrando seja acompanhado de forma regular na Entidade de Acolhimento pelo Tutor designado;
- 4) Dar todo o apoio necessário ao mestrando de forma a proporcionar o cumprimento dos objetivos estabelecidos;
- 5) Resolver eventuais conflitos e quaisquer problemas que surjam no decorrer do Projeto/Estágio

Cláusula Sétima
Seguro escolar

O seguro escolar a que o mestrando tem direito, abrangerá o período de Projeto/Estágio, ficando, por isso, o segundo outorgante isento da responsabilidade em caso de qualquer acidente que ocorra com aquele durante o referido período. A Entidade de Acolhimento deverá dar indicação ao ISCAP das datas e local em que decorrerá o Projeto/Estágio Curricular para ativar o Seguro Escolar.

Cláusula Oitava
Competências e Responsabilidades da Entidade de Acolhimento

A entidade de acolhimento:

- 1) Fica isenta de atribuir ao mestrando qualquer remuneração, embora seja livre de o fazer;
- 2) Poderá conceder ao mestrando um subsídio de alimentação ou o acesso a uma refeição na cantina/restaurante da entidade de acolhimento e um subsídio de transporte como forma de participação pelas despesas efetuadas por este durante o Projeto/Estágio;
- 3) A concessão da bolsa de Projeto/Estágio poderá ser retirada a todo o tempo ao mestrando, mediante razões de relevância a discutir previamente com o ISCAP.
- 4) Fica obrigada a atribuir apenas as tarefas que se enquadrem no plano de trabalhos do Projeto/Estágio estabelecido;
- 5) Deve igualmente:
 - a. Nomear o Tutor responsável pelo acompanhamento do mestrando ao longo do Projeto/Estágio;
 - b. Definir, com o mestrando e com o orientador do Projeto/Estágio, o plano de trabalho a desenvolver, proporcionando as condições necessárias para a sua execução.

Cláusula Nona
Competências e Responsabilidades do Tutor da Entidade de Acolhimento

Compete ao Tutor do Trabalho de Projeto/Estágio:

- 1) Dar apoio ao mestrando durante o período do Projeto/Estágio, ao nível da programação e observação das atividades a desenvolver pelo mesmo;
- 2) Assegurar a integração do mestrando na Entidade de Acolhimento;
- 3) Registrar a assiduidade do mestrando e disponibilizar o registo da mesma, sempre que solicitado pelo seu(s) Orientador(es);
- 4) Manter o(s) Orientador(es) informado(s) de eventuais problemas que surjam ao longo do período de Projeto/Estágio;
- 5) Garantir que o plano de trabalho seja cumprido e executado nas condições previstas;

Página 3 de 6

GEE GABINETE DE ESTÁGIOS E EMPREGABILIDADE T 22 905 00 90 [EXT.22390] GEE@ISCAP.IPP.PT | WWW.ISCAP.IPP.PT/

- 6) Emitir um parecer qualitativo sobre o desempenho do mestrando.

Cláusula Décima

Competências e Responsabilidades do Orientador do Projeto/Estágio

Compete ao(s) Orientador(es) do ISCAP:

- 1) Acompanhar o processo e as relações entre o ISCAP e a Entidade de Acolhimento;
- 2) Apoiar o mestrando na execução do plano de trabalho definido;
- 3) Colaborar com o Tutor nos assuntos relacionados com o mestrando;
- 4) Orientar o mestrando na elaboração do Trabalho de Projeto ou do Relatório de Estágio;
- 5) Integrar o júri de avaliação do Trabalho de Projeto ou do Relatório de Estágio.

Cláusula Décima Primeira

Sigilo

Os estudantes e docentes do ISCAP, bem como os orientadores de Estágio, que, no âmbito das atividades de Estágio, tomem conhecimento de informações de natureza confidencial ou reservada, e como tal assinadas, ficarão obrigados à conservação do sigilo das mesmas, durante e após a conclusão do estágio.

Cláusula Décima Segunda

Relatório e Avaliação

De acordo com o Art.º10º, 11º e 17º do Regulamento Geral dos Mestrados:

- 1) O mestrando deverá elaborar um Relatório do Trabalho de Projeto/Relatório de Estágio e este deve ser submetido à consideração do Tutor de Projeto/Estágio.
- 2) O Tutor emitirá um parecer qualitativo sobre a forma como decorreu Trabalho de Projeto ou Estágio e esse parecer deve ser entregue com o Relatório do Trabalho de Projeto/Relatório de Estágio.
- 3) A avaliação do Trabalho de Projeto ou Estágio é realizada mediante a apreciação e discussão do Relatório do Trabalho de Projeto/Relatório de Estágio, por um júri nomeado para o efeito.

Cláusula Décima Terceira

Cessação

A cessação do presente protocolo poderá ocorrer por caducidade ou por rescisão do respetivo acordo celebrado entre o primeiro e os segundo e terceiro outorgantes, não dando lugar, em caso algum, a qualquer indemnização ou compensação ao terceiro outorgante/mestrando.

Cláusula Décima Quarta

Revogação do Protocolo

A revogação do Protocolo verifica-se quando:

- 1) O mestrando desista do Projeto/Estágio;
- 2) O mestrando anule a matrícula.

Cláusula Décima Quinta

Rescisão do Protocolo

O ISCAP pode rescindir de imediato o Protocolo no caso de não ser possível reunir as condições necessárias à integral satisfação da Cláusula Quinta ou de incumprimento das Cláusulas oitava e Nona do presente Protocolo.

Cláusula Décima Sexta

Confidencialidade e Dados Pessoais da Entidade de Acolhimento

- 1) O Estudante/Estagiário compromete-se a manter estrita e rigorosa confidencialidade e a nunca revelar e transmitir a terceiros, sob qualquer forma, quaisquer assuntos, informações, dossiers, documentos, dados ou procedimentos de que tome conhecimento no desempenho do Projeto/Estágio Curricular, ou em consequência desse

Página 4 de 6

GEE GABINETE DE ESTÁGIOS E EMPREGABILIDADE T 22 905 00 90 [EXT.22390] GEE@ISCAP.IPP.PT | WWW.ISCAP.IPP.PT/

ISCAP-GEE-MOD034.v09

desempenho, relativos à Entidade de Acolhimento e à sua estrutura, bem como aos seus trabalhadores, colaboradores, clientes ou fornecedores;

- 2) O Estudante/Estagiário obriga-se a manter estritamente confidenciais os dados pessoais de terceiros a que tenha acesso no âmbito do estágio ou que lhe sejam transmitidos pela Entidade de Acolhimento ao abrigo do presente protocolo, comprometendo-se ainda a respeitar e cumprir as políticas, normas, procedimentos e regulamentos internos que vigorem, em cada momento, na Entidade de Acolhimento em matéria de privacidade e proteção de dados pessoais, bem como a observar as disposições legais relativas ao tratamento de dados pessoais a que a Entidade de Acolhimento se encontre obrigado;
- 3) Sem prejuízo das políticas e normas internas que sejam em cada momento aplicáveis, o Estudante/Estagiário só poderá aceder e de alguma forma tratar (v.g. copiar, transmitir, alterar, difundir ou destruir) dados pessoais que estejam sob a responsabilidade da Entidade de Acolhimento no que for estritamente necessário ao desempenho das suas funções;
- 4) O Estudante/Estagiário obriga-se a comunicar à Entidade de Acolhimento de imediato, qualquer situação ou evento que possa afetar a segurança do tratamento de dados pessoais efetuado no âmbito do exercício do estágio ou que, de algum modo, possa dar origem ao incumprimento pela Entidade de Acolhimento das disposições legais em matéria de proteção de dados pessoais;
- 5) No caso de cessação, por qualquer motivo, do presente protocolo, o Estudante/Estagiário devolverá imediatamente à Entidade de Acolhimento todos os originais e/ou cópias dos dossiers, correspondência, arquivos, memorandos e outros documentos e informações que se encontrem em seu poder, independentemente do respetivo suporte;
- 6) O dever de confidencialidade previsto na presente cláusula mantém-se em vigor mesmo após a cessação do presente protocolo.

Cláusula Décima Sétima

Confidencialidade e Dados Pessoais do Estudante/Estagiário

- 1) Todas as disposições legais, éticas e profissionais estabelecidas, aceites e estritamente cumpridas pelo Estudante/Estagiário aplicam-se no tempo e no modo, de igual forma, à Entidade de Acolhimento perante o referido Estudante/Estagiário;
- 2) O Estagiário expressa e inequivocamente autoriza a Entidade de Acolhimento a proceder ao tratamento, automatizado ou não, parcial ou totalmente, dos seus dados pessoais, que sejam ou devam ser fornecidos à Entidade de Acolhimento, apenas e somente no âmbito do presente protocolo;
- 3) A Entidade de Acolhimento apenas poderá utilizar e divulgar os dados pessoais referidos no número anterior para fins relacionados com o presente protocolo ou com as atividades compreendidas no seu objeto, social ou de facto, bem como quaisquer outros fins que se venham a revelar necessários ou meramente convenientes no âmbito das relações mantidas entre a Entidade de Acolhimento e o Estudante/Estagiário;
- 4) A Entidade de Acolhimento poderá ainda proceder à transmissão dos dados referidos no número 2 da presente cláusula para qualquer empresa que com ela se encontre coligada ou que integre o mesmo grupo económico nacional ou internacional, salvaguardando sempre as disposições legais em vigor;
- 5) A Entidade de Acolhimento compromete-se a facultar ao Estudante/Estagiário a possibilidade de, a todo o tempo, aceder e solicitar a correção ou eliminação dos dados que lhe respeitem, nos termos legais;
- 6) Os Estudantes/Estagiários e docentes do ISCAP, bem como os orientadores de Projeto/Estágio Curricular, que no âmbito das atividades de Projeto/Estágio Curricular, tomem conhecimento de informações de natureza confidencial ou reservada, ficarão obrigados à conservação do sigilo sobre os mesmos.

Cláusula Décima Oitava
Disposições finais

Os casos omissos no presente protocolo serão decididos de acordo com a legislação em vigor referente a esta matéria.

S. Mamede de Infesta, aos 10 dias do mês de novembro do ano de 2020

Primeiro Outorgante

**Fernando
José Malheiro
de Magalhães**

Assinado de forma
digital por Fernando José
Malheiro de Magalhães
Dados: 2020.11.16
13:53:38 Z

Segundo Outorgante¹

**MÁRIO ADÉRITO
COSTA JÚNIOR**

Assinado de forma digital
por MÁRIO ADÉRITO COSTA
JÚNIOR
Dados: 2020.11.12 14:50:11
Z

Terceiro Outorgante

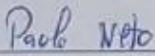
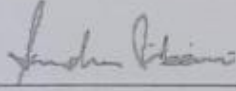
Paulo Neto

Responsável pela Unidade Curricular

André Ribeiro

¹ Carimbo da Entidade de Acolhimento

Anexo II – Plano de trabalho

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DO PORTO POLITÉCNICO DO PORTO		P. PORTO	
DA		DIVISÃO ACADÉMICA PLANO DE TRABALHO FINAL DE MESTRADO	
2160756	Paulo Jorge Morais Neto		
ALUNO Nº	NOME		
Inscrito na disciplina de relatório de estágio do curso de mestrado em Tradução e Interpretação Especializadas ^{a)} , vem apresentar a V. Ex. ^ª o plano do trabalho a desenvolver, sob o título Relatório de Estágio: AP Portugal ^{b)} que será orientado por Sandra Ribeiro ^{c)} .			
Entender o contexto profissional de uma empresa de tradução			
Conhecer o dia-a-dia de um tradutor por conta de outrem.			
Desenvolver novas técnicas e soluções de tradução			
Colaborar com profissionais e outros estagiários no desenvolvimento de diferentes projetos			
Utilizar os conhecimentos desenvolvidos ao longo do mestrado			
OBJECTIVOS			
O principal método de trabalho será a observação e experiência, à distância, para mais tarde poder ser resumido e descrito no relatório de estágio. A partir daí, haverá relatada, desde a forma como a empresa está organizada, até à própria descrição das tarefas e do modo como as tarefas são levadas a cabo.			
METODOLOGIA			
Cujo índice e bibliografia se anexa.			
Pede deferimento			
S. Mamede de Infesta, 08 de janeiro de 2021			
O ALUNO		O ORIENTADOR	
			
a) Nome do mestrado em que está inscrito.			
b) Título do trabalho a desenvolver.			
c) Nome do(s) professor(es) orientador(es).			
ISCAP-DA-MOD012.v04			

Índice

Capítulo 1- Introdução

Capítulo 2- Enquadramento da AP | Portugal

Capítulo 3- Metodologia

Capítulo 4- Descrição de atividades

Capítulo 5- Resultados

Capítulo 6- Conclusão

Referências Bibliográficas

Nota: A bibliografia não segue em anexo porque o tema teórico a aprofundar ainda será definido numa fase mais madura do estágio. Neste momento a entidade de acolhimento está apenas a dar formação aos estagiários.

Anexo III – Programa de estágio da AP | Portugal



AP | PORTUGAL
TECH LANGUAGE SOLUTIONS
Academy

Programa Curricular de Estágio

Descobre como durante seis meses terás a oportunidade de integrar o ambiente de uma empresa certificada pela ISO 17100.



Apaixona-te pela tua empresa de tradução! Ingressa no AP ACADEMY

É com a mesma paixão que faz mover a **AP | PORTUGAL - Tech Language Solutions** como instituição de serviços linguísticos que fazemos este convite: apaixonar-te pela tradução.

No **AP ACADEMY** vais encontrar a melhor resposta dada a quem deseja realizar um estágio numa empresa de tradução capaz de oferecer um crescimento sustentado de educação e conhecimento profissional.

Esta é mais do que uma oportunidade para a tua evolução num cenário real, pode ser também a porta de entrada para o mundo profissional da tradução, graças ao nosso sistema global de progressão de carreira dentro da AP | PORTUGAL.

Programa de estágio de Tradução

Estamos à tua espera para o estágio. Durante seis meses terás a oportunidade de integrar ambiente de uma empresa certificada, beneficiando da valiosa oportunidade de trabalhar em todas as fases de um processo de tradução.

Aos nossos mentorados são ainda disponibilizadas diversas ferramentas tecnológicas que terão um papel fundamental na formação e carreira profissional.



Programa curricular de estágio
Plano estágio da AP ACADEMY
Carga horária: 6 meses | 960 horas

Objetivos

1. Experimentar ferramentas e metodologias de pesquisa e análise, desenvolvendo competências crítico-reflexivas e de aplicação da teoria à prática.
2. Promover competências de comunicação multilíngue, aprofundando o conhecimento das línguas de trabalho.
3. Adquirir e partilhar conhecimento na área da Tradução.
4. Desenvolver a competência de tradução para a língua materna e para a língua estrangeira em áreas específicas do conhecimento (ciências da saúde, ciências económico-financeiras, ciências jurídicas, etc.).
5. Promover soft skills e competências facilitadoras na inserção no mundo do trabalho.
6. Promover a capacidade de adaptação, pensamento crítico, resolução de problemas, tomada de decisão e integração cultural e linguística.
7. Utilização avançada das novas tecnologias aplicadas à Tradução.

Língua de trabalho

Português

Modo de trabalho

Presencial ou à distância

Métodos de ensino e atividades de aprendizagem

A abordagem é eminentemente prática, incluindo um conjunto de exercícios e trabalhos efetuados pelos mentorados, individualmente ou em equipa sob a orientação do seu mentor.



Módulo	Observações	Carga Horária
Qualidade	Departamento da Qualidade	
<ul style="list-style-type: none"> Introdução à Norma ISO 17100:2015 Sistema de Gestão da Qualidade - SGQ ISO 17100 Programa de Excelência: Sistema de Satisfação Total (SST) 	Mentor: Eugénio Rodrigues	8 horas
Kaizen	Departamento da Qualidade	
<ul style="list-style-type: none"> Metodologia de melhoria Contínua Introdução Demonstração da aplicação prática ao longo do estágio através do preenchimento de Relatório Mensal 	Mentor: Eugénio Rodrigues	4 horas 24 horas
Comunicação interna e Intranet	Departamento Marketing & Comunicação	
<ul style="list-style-type: none"> Boas práticas Workplace: introdução e implementação Netiqueta 	Mentor: Eugénio Rodrigues Mentora: Anabela Delgado	4 horas



Módulo	Observações	Carga Horária
Tradução	Departamento de Mentoring	
<ul style="list-style-type: none"> • Tradução Exercícios práticos • Revisão Exercícios práticos • Releitura Exercícios práticos • Transcrição Exercícios práticos • Transcrição Exercícios práticos • Legendagem Exercícios práticos 	Mentora-Coordenadora: Anabela Delgado	400 horas 200 horas 100 horas 80 horas

Pós-Edição		
<ul style="list-style-type: none"> • Machine Translation • Light Post-editing • Full Post-editing 	Mentora: Ivone Oliveira	20 horas

Gestão de Projetos	CATTI - Centro de Apoio aos Transcritores, Tradutores e Interpretes	
Sistemas de gestão de projectos TMS	Mentora: Ivone Oliveira	8 horas
<ul style="list-style-type: none"> • Wordbee • Plunet • Memsourc • Smartcat 	Mentora: Cátia Rodrigues, Gestora de Projetos	20 horas
Teórico-Prática		+



Módulo	Observações	Carga Horária
Paginação Desktop Publishing (DTP)	PACQ - Departamento de Paginação e Controlo de Qualidade	
<ul style="list-style-type: none"> Software de reconhecimento ótico de caracteres OCR Abbyy Finereader Adobe creative cloud Indesign Adobe creative cloud PDF Acrobat Reader Microsoft office 365 (excel, powerpoint, MS word) Prática supervisionada	Mentora: Vera Lisboa, DTP Assistant Mentor: Ricardo Mathiotte, DTP Assistant	8 horas + 25 horas
Gestão de Memórias de Tradução	CATTI - Centro de Apoio aos Transcritores, Tradutores e Interpretes	
<ul style="list-style-type: none"> Alinhamento de textos Criação de bases terminológicas Criação de memórias de tradução Aplicação prática	Mentora: Ivone Oliveira Mentora: Cátia Rodrigues, Gestora de Projetos	4 horas + 20 horas



Módulo	Observações	Carga Horária
Localização		
<ul style="list-style-type: none"> Content management system CMS Localização Manual Localização automática Localização contínua 	<p>Mentora: Anabela Delgado</p> <p>Mentora: Ana Duarte</p>	20 horas
Traduções Certificadas		
<ul style="list-style-type: none"> Certificação de documentos Autenticação de documentos 	Mentor: Eugénio Rodrigues	5 horas
Software de auxílio à tradução CAT TOOLS		
<ul style="list-style-type: none"> Wordbee Translator SDL Trados Studio MemoQ Memsources 	<p>Mentora-Coordenadora: Anabela Delgado</p> <p>Mentora: Ivone Oliveira</p> <p>Mentora: Ana Duarte</p>	10 horas
	TOTAL	960 horas



Atividades opcionais

- Acompanhamento em eventos de interpretação de conferência
- Aprender com autonomia (webinars disponíveis nas seguintes associações internacionais: **GALA** - Globalization and Localization Association e **ATC** - Association of Translation Companies - UK).

Vantagens do estágio de tradução

Ao concluir com êxito o estágio, deverás ser, enquanto mentorado do AP ACADEMY, capaz de:

- Ajuizar sobre o papel da tecnologia na indústria da tradução;
- Qualificar a utilidade de diversas ferramentas para a prática da tradução profissional;
- Decidir sobre as ferramentas mais ajustadas à execução do projeto;
- Criar memórias de tradução;
- Mobilizar recursos e metodologias de garantia de qualidade da tradução;
- Conhecer o processo de organização e gestão de projetos de tradução;
- Identificar as principais características de ferramentas orientadas para outros tipos de serviços linguísticos (ferramentas de gestão terminológica, gestão de projetos, localização, garantia de qualidade, tradução automática, legendagem, reconhecimento de voz, correção de escrita, etc.);
- Compreender a tradução enquanto profissão com uma forte componente social, que requer competências de trabalho em equipa, de comunicação e de gestão de tempo, de instruções, de emoções e de recursos (humanos e materiais).





AP | PORTUGAL

TECH LANGUAGE SOLUTIONS

INGLÊS | ALEMÃO | FRANCÊS | ESPANHOL | RUSSO | CHINÊS | ÁRABE | ITALIANO | HINDI | JAPONÊS

Obrigado



Lisboa

Av. João Crisóstomo, n.º 30, 5º andar
1050-127 Lisboa
Tel.: 213 303 759

Horário:

Seg. - Sex.: 9h-13h | 14h-18h (GMT / WET)

Porto

Av. da República nº 1105
4430-203 V.N. Gaia Portugal
Tel.: 220 945 855

Horário:

Seg. - Sex.: 9h-13h | 14h-18h (GMT / WET)
Sáb.: 9h-13h (só entrega de documentos)

info@apportugal.com | 707 915 855



www.apangola.com | www.apbrazil.com | www.apportugal.com

Anexo IV – Apreciação global por parte da entidade de acolhimento



LISBOA | PORTO | COIMBRA | AVEIRO | BEJA | BRAGANÇA | FARO | MADEIRA | AÇORES

LISBON AV. JOÃO CRISÓSTOMO, 30, 5ªA 1050-127 LISBON PORTUGAL | PHONE +351 213 303 759 | FAX +351 213 303 733 | INFO@APPORTUGAL.COM | WWW.APPORTUGAL.COM

PORTO AVENIDA DA REPÚBLICA, 1105 4430-203 VILA NOVA DE GAIA | PHONE +351 223 754 465 | FAX +351 223 744 871

Certificado de Estágio Curricular

Para todos os efeitos tidos como necessários, pelo presente certificado se declara que o Paulo Neto realizou o seu estágio curricular na AP | PORTUGAL, no departamento de tradução (PACQ), entre 04.01.2021 e 30.06.2021.

Mais se certifica que o supra referido teve um desempenho de excelência, tanto nas tarefas relacionadas com a tradução propriamente dita, como também no plano relacional com os demais colegas de trabalho. A sua assiduidade, pontualidade e empenho foram igualmente exemplares.

A AP | Portugal está totalmente satisfeita com o contributo do Paulo Neto e certa de que o mesmo será um profissional de enorme talento e sentido de responsabilidade.

Por ser verdade, vai o presente certificado ser assinado

Vila Nova de Gaia, 30 de junho de 2021



Mário Júnior, CEO

AP | PORTUGAL - Language services
Dedicação, Honra e responsabilidade