

**“AS PESSOAS NÃO SABEM O SIGNIFICADO DE APOIO”:
PERCEPÇÕES E COMPETÊNCIAS NO TRABALHO EM
EQUIPE NA CABINE DE INTERPRETAÇÃO LIBRAS-
PORTUGUÊS EM CONTEXTO DE CONFERÊNCIA**

*Tiago Coimbra Nogueira (UFRGS)
Audrei Gesser (UFSC)*

RESUMO: Esse artigo apresenta uma discussão sobre o trabalho em equipe de intérpretes de Língua Brasileira de Sinais-Língua Portuguesa atuando em equipe dentro de uma cabine de interpretação simultânea. A reflexão objetiva responder quais são as competências demandadas para esse tipo de atuação, como se configuram as percepções dos intérpretes que atuam em equipe. Neste estudo, os conceitos de competência tradutória (PACTE, 2003; HURTADO ALBIR, 2005) e o trabalho em equipe (HOZA, 2010) são pontos fundamentais para a discussão. A partir de uma entrevista retrospectiva analisamos as impressões dos intérpretes sobre o trabalho em equipe realizado dentro de uma cabine pela primeira vez, em contexto de conferência.

PALAVRAS-CHAVE: Intérpretes de Língua Brasileira de Sinais-Português, Interpretação de conferência, Interpretação em cabine, Trabalho em equipe.

ABSTRACT: This article presents a discussion about Brazilian Sign Language-Portuguese interpreters' teamwork performing in groups inside a simultaneous interpretation cabin. The reflection aims at answering which are the competences required for this type of performance, how are the perceptions of the interpreters who work as a team. In this study, the concepts of translation competence (PACTE, 2003; HURTADO ALBIR, 2005) and teamwork (HOZA, 2010) are fundamental aspects for this discussion. Based on a retrospective interview, we have analyzed the interpreters' impressions about teamwork carried on inside an interpretation cabin for the first time, performed in a conference context.

KEYWORDS: Brazilian Sign Language-Portuguese interpreters, Conference interpretation, Simultaneous interpretation cabin, Teamwork.

1. INTRODUÇÃO

Ao apreciarmos as pesquisas que abordam sobre a interpretação de línguas de sinais percebemos que a interpretação em equipe é um tema com pouca atenção e estudo na literatura nacional. Com efeito, observa-se também que o trabalho em equipe é muitas vezes negligenciado na formação de intérpretes de Libras-Português, pois

frequentemente identificamos intérpretes formados e com anos de experiência, mas com grandes dificuldades em trabalhar em uma equipe.

De modo sucinto, entendemos que a interpretação em equipe acontece quando dois ou mais intérpretes trabalham em conjunto durante todo o evento interpretativo. No contexto de conferência, portanto, diremos que a interpretação neste espaço discursivo consistiria basicamente de três momentos do trabalho em equipe: pré-conferência, durante a conferência, e pós-conferência. Essas etapas foram descritas por Nogueira (2016), a partir das ponderações de Hoza (2010) sobre o trabalho em equipe.

Cada um dos momentos citados compreende ações distintas. Inicia-se com conversas prévias entre os membros da equipe, com o objetivo de se pactuar questões sobre o trabalho, sobre a experiência de cada um, explicitando conhecimentos linguísticos e culturais bem como observando o contexto em que a atuação ocorrerá, estudando e se preparando para o trabalho. Nessa fase, os intérpretes mobilizam competências que contribuam para a sua atuação durante a interpretação. De modo geral, essa mobilização consiste desde solicitar o material que será interpretado e estudá-lo, até chegar minutos antes da interpretação para verificar e se ambientar com o local de atuação. O segundo momento é o da interpretação em si, em que os intérpretes contam um com o outro para que possam realizar um trabalho colaborativo e interdependente (HOZA, 2010). Neste ponto da interação, os intérpretes estão atentos e prontos a colaborar com a interpretação, fazendo o uso de sua concentração máxima para atuarem em sintonia uns com os outros. O terceiro momento seria o de avaliação do trabalho pelos membros da equipe, verificando o que funcionou ou não durante a atuação, observando pontos que podem ser aperfeiçoados para melhores performances na interpretação dos próximos desafios em equipe.

O delineamento acima elucidado sobre o trabalho em equipe e suas fases nos gera diversas indagações: os intérpretes estão preparados para se envolverem no processo de interpretação em equipe? Se afirmativo, o que esperam dessa atuação? Quais são as competências demandadas nesse tipo de atuação? Como se configuram as atitudes e percepções dos colegas intérpretes enquanto atuam em equipe?

Nesse artigo, compartilhamos um recorte de uma pesquisa¹ com o interesse de descrever as percepções de um grupo de intérpretes sobre a atuação em equipe. Neste estudo, os conceitos de *competência tradutória* e *trabalho em equipe* são pontos fundamentais e abaixo discorreremos sobre eles.

2. O CONCEITO DE COMPETÊNCIA TRADUTÓRIA

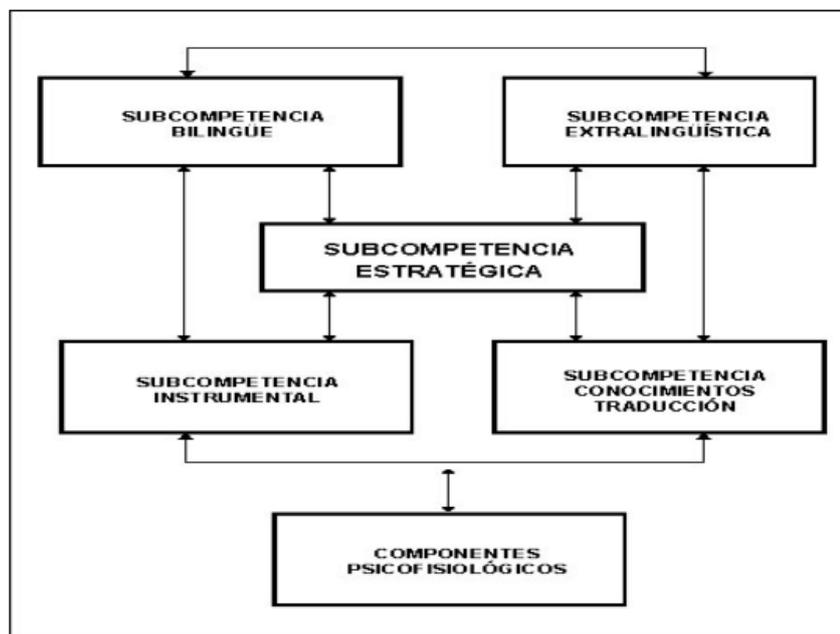
Ao pensar em como se interpreta e como se aprende a interpretar, faz-se necessário alinhar a discussão ao modelo de competência tradutória (doravante CT), que aborda as subcompetências necessárias do processo tradutório, e aplicá-lo especificamente nesse trabalho para a realidade da interpretação simultânea.

Um dos modelos de CT conhecidos e mais bem desenvolvidos para a tradução é o modelo do grupo PACTE – Processo de Aquisição da Competência Tradutória e Avaliação (1998; 2003), da Universidade Autônoma de Barcelona, no qual se consideram várias subcompetências que operam de forma global para a produção de um conhecimento especializado no ato tradutório. Nesse grupo, o foco de investigação é a competência tradutória, ou seja: “um estudo empírico de como funciona a competência na tradução *escrita*” (PACTE, 2003 p. 44). [itálico nosso].

Ao observarmos o trabalho descrito na literatura do grupo PACTE, o paralelo com nosso campo de atuação foi inevitável: seria possível aplicar essas mesmas subcompetências encontradas pelo grupo na atuação do tradutor para contextos de atividades de *interpretação*? Elas operariam de forma semelhante ou precisariam de refinamentos conceituais? No modelo desenvolvido pelo grupo PACTE a competência tradutória é um conjunto de subcompetências, conforme é possível observar no esquema abaixo:

¹ Pesquisa de mestrado realizada no Programa de Estudos da Tradução (PGET), da Universidade Federal de Santa Catarina, orientada pela Dra. Audrei Gesser, intitulada “Intérpretes de Libras-Português no Contexto de Conferência: uma descrição do trabalho em equipe e as formas de apoio na cabine” (Nogueira, 2016).

Figura 1: A competência tradutória (CT) segundo o modelo holístico de PACTE



Fonte: Hurtado Albir, (2011, p. 397)

O modelo apresentado pelo PACTE descreve cinco subcompetências: (1) a bilíngue, (2) a instrumental, (3) os conhecimentos sobre tradução, (4) a extralingüística e (5) a competência estratégica. Além dessas subcompetências, temos os componentes psicofisiológicos que atravessam qualquer conhecimento especializado, mas no modelo não têm o status de subcompetência.

O grupo PACTE considera a CT como “um conhecimento especializado, integrado por um conjunto de conhecimentos e habilidades, que singulariza o tradutor e o diferencia de outros falantes bilíngues não tradutores” (HURTADO ALBIR, 2005, p. 19). Portanto, entendemos que o conceito de competência tradutória é uma maneira de descrever as distintas habilidades, conhecimentos, atitudes e aptidões que diferenciam quem é ou não profissional em determinada função ou atividade; isto é, um conhecimento basicamente procedimental-operativo, necessário para se saber traduzir.

O interesse do grupo PACTE é efetuar pesquisas empírico-experimentais sobre a aquisição da CT e, para o grupo, trata-se de um processo de reestruturação e de

desenvolvimento de um conhecimento novato (competência pré-tradutória) em um conhecimento especializado (competência tradutória). O quadro abaixo sintetiza as cinco subcompetências descritas pelo PACTE, bem como subscreve o componente psicofisiológico, além disso, acrescentamos, na terceira coluna, uma breve análise das subcompetências do PACTE para a CT e sua possível transposição na *interpretação em contexto de conferência*, contemplando a realidade e a especificidade dos intérpretes que atuam com línguas de sinais. Essa tabela foi construída a partir da discussão de Hurtado Albir (2011), Camargo (2014) e Nogueira (2016).

Quadro 1: Resumo das subcompetências (cf. modelo PACTE), adaptado e ampliado para a interpretação.

Subcompetências	Descrição Hurtado Albir (2011 p.395-396)	Relação com atividades de interpretação de conferência.
Bilíngue:	Está integrada por conhecimentos essencialmente operacionais, necessários para a comunicação em duas línguas: conhecimentos pragmáticos, sociolinguísticos, textuais e léxico-gramaticais.	Extremamente necessária, diferente da tradução, essa subcompetência precisa ser inicialmente adquirida precedendo o treinamento em interpretação. Um aspecto característico da interpretação de/para as línguas de sinais é a diferença de modalidade das línguas a qual deve ser levada em consideração no momento da interpretação.
Extralinguística:	É composta por conhecimentos essencialmente declarativos, sobre o mundo em geral e de âmbitos particulares, conhecimentos (bi)culturais na língua de partida e de chegada, enciclopédicos e temáticos de âmbitos específicos.	Tem uma função muito importante na interpretação. São informações que estão relacionadas a um saber enciclopédico, do mundo em geral ou de situações específicas e domínio sobre fatos culturais das línguas de partida e de chegada.
Conhecimento sobre tradução:	Está integrada por conhecimentos, essencialmente declarativos, sobre os princípios que regem a tradução (unidade de tradução, tipos de problemas, processos, métodos e procedimentos utilizados) sobre aspectos profissionais (mercado de trabalho tipos de tarefa e de destinatário, etc.).	Conhecimento necessário sobre os princípios que regem a interpretação e sobre todos aspectos profissionais imbricados no ato interpretativo, além de, conhecer os modos de interpretação que contribui nas escolhas mais apropriadas para as diversas situações, o que garantirá condições mais adequadas para a realização do trabalho.

Instrumental:	Está integrada por conhecimentos, essencialmente operativos, relacionados com o uso de fontes documentais e as tecnologias da informação comunicação (TIC) aplicadas a tradução (dicionários de todo o tipo, enciclopédias, gramaticais, livros, textos paralelos, corpus eletrônicos, sites de busca, etc.	Está relacionada com a ação de usar as Tecnologias da Informação e Comunicação (doravante TIC) e fontes de documentação. Se faz presente, no entanto, sua construção é anterior ao momento do evento, os intérpretes realizam estudos e consultas a materiais de apoio, prevendo possíveis problemas a fim de se organizar para o momento da interpretação. Os intérpretes usam recursos que podem facilitar o trabalho, que podem ser desde memórias de tradução até medidas como ter em mãos os slides do palestrante, contribuindo assim como um instrumento de apoio para a interpretação.
Estratégica:	Conhecimentos operativos para garantir a eficácia do processo de tradução e resolver problemas encontrados durante o processo. É uma subcompetência que afeta a todas as outras e as interagem controlando o processo tradutório. Ela serve para planejar o processo e elaborar o projeto tradutório e avaliar o processo e os resultados parciais obtidos em função do objetivo final, ativar as diferentes subcompetências e compensar as deficiências delas e identificar problemas de tradução e aplicar os procedimentos para a resolução.	Relacionada ao processo de interpretação, e com uma função central, com ações diferentes do processo de tradução, mas com a busca por estratégias mais rápidas para que se resolvam os problemas de interpretação que possam surgir de forma imediata. Essa subcompetência teria uma atuação tanto antes quanto durante a interpretação.
Componentes psicofisiológicos:	Componentes cognitivos e atitudinais de diversos tipos, e mecanismos psicomotores, tais como memória, percepção, atenção e emoção; aspectos de atitude, como curiosidade intelectual, perseverança, rigor, espírito crítico, conhecimento e confiança em suas próprias capacidades, conhecimento do limite das próprias possibilidades, motivação etc.; habilidades como criatividade, raciocínio lógico, análise e síntese etc.	Contribuem no momento da interpretação onde o intérprete precisa lidar com a memória e a percepção e emoção, se tornando necessário para que se possa adequar o discurso ao público-alvo. Também a capacidade de avaliação de forma crítica, para que se utilize da omissão ou adição de informações como estratégias para a interpretação. O nível de exposição também é um aspecto que os intérpretes enfrentam, principalmente os intérpretes que trabalham com línguas de sinais.

Vale destacar que essas subcompetências trabalham de maneira integrada para assim formar a CT, portanto, uma interage com a outra. Além do mais, em uma determinada situação, em função da especialidade da tradução, uma subcompetência

pode ter maior relevância do que a outra. Segundo o PACTE (2013), a competência estratégica é considerada como central, porque regula o processo tradutório além de reparar as possíveis deficiências, fazendo com que todas as outras se integrem e funcionem de forma adequada. Para o nosso estudo, é possível destacar os componentes psicofisiológicos, os quais se relacionam com atitudes, espírito crítico, conhecimento do limite das próprias possibilidades, características que se relacionam com o trabalho em equipe. A atuação em equipe pode ser mais um elemento que integra esse componente relacionado às subcompetências do modelo holístico do PACTE (2003).

Sustentamos que a atuação em equipe pode ser mais um elemento que integra os componentes psicofisiológicos, visto que ela se relaciona com as atitudes, o espírito crítico e conhecimento dos próprios limites. Em suma, todas essas subcompetências atuam de maneira integrada e interagem entre si para que possam formar a competência tradutória. Importante salientar que não é objetivo neste estudo propor modificações no modelo apresentado pelo PACTE, e sim situarmos nossa inicial análise da articulação das subcompetências descritas pelo grupo, pensando-as também para contextos de interpretação.

3. O TRABALHO EM EQUIPE

Algumas instituições que reúnem os profissionais intérpretes definem o trabalho em equipe (abarcando também o trabalho de apoio) ²como algo fundamental, por exemplo, a Associação Internacional de Intérpretes de Conferência – AIIC, em seu Código de Ética orienta seus sócios que é vetado a atuação de conferência com apenas um intérprete.

Artigo 7º B- não deve, como regra geral, interpretar simultaneamente em cabine, trabalhar sozinho ou sem a disponibilidade de um colega para apoiar, se necessário. (Tradução nossa).

² Nós entendemos que trabalho de apoio é uma ação dentro do trabalho em equipe que corresponderia uma ação maior de atuação e envolveria outras atividades durante o processo de interpretação.

No Brasil, para fins de garantir a prestação de serviços profissionais de alto nível, a APIC (Associação Profissional de Intérpretes de Conferência), em seu regulamento define que os intérpretes:

c) não trabalhará sozinho e sem possibilidade de substituição, sendo que a interpretação sempre será feita por um mínimo de dois intérpretes, exceto: i) quando a interpretação simultânea não exceder uma hora, ii) quando a interpretação consecutiva não exceder duas horas.

Em relação as instituições que representam os profissionais que trabalham com a língua de sinais, o *Registry of Interpreters for the Deaf* (doravante RID), órgão de certificação de intérpretes nos Estados Unidos, fornece um quadro com normas básicas para o trabalho profissional de seus membros. Esse documento também provê algumas informações específicas sobre a configuração da prática profissional, definindo as equipes de intérpretes da seguinte maneira:

Equipe de interpretação é a utilização de dois ou mais intérpretes atuando como membros iguais de uma equipe, alternando responsabilidades em intervalos predefinidos, e fornecendo apoio e *feedback* um para o outro (RID, ver 8/97 atualizado 2007, tradução nossa).

Especificamente com a Libras, a FEBRAPILS (Federação Brasileira das Associações dos Profissionais Tradutores e Intérpretes e Guias-intérpretes de Línguas de Sinais), por exemplo, coloca em sua tabela de honorários que os intérpretes em contextos de conferência, contextos sociais, contextos de apresentações artísticas, contextos empresariais, contextos de provas, devem ser alocados no mínimo dois intérpretes a partir de uma hora. Registra-se assim, a necessidade de uma equipe para a realização de uma interpretação.

Ainda convém lembrar que, para o RID (2007), a decisão de organizar uma equipe de intérpretes precisa ser baseada em alguns fatores, tais como: duração e complexidade da atuação, necessidade do cliente, dinâmica (física e emocional) do ambiente interpretado e para prevenção de lesões por esforço repetitivo (também conhecida pela sigla LER). As autoras Napier, McKee e Goswell (2006) também apresentam justificativas relacionadas às questões físicas, os cuidados com a saúde para legitimar a necessidade de uma atuação em equipes. Para as autoras, isso se torna

importante também para a redução do risco de LER, que pode acontecer com intérpretes que trabalham por horas seguidas e sem intervalos, além da fadiga afetar na qualidade da interpretação. Napier, McKee e Goswell (2006) alertam que LER (ou *occupational overuse syndrome*, em inglês) é um perigo e a interpretação em equipe é uma técnica preciosa para reduzir o estresse físico e mental.

Hoza (2010), também destaca alguns fatores precisam ser considerados ao decidir se uma equipe é ou não necessária. O autor relata que comumente as situações que envolvem essa demanda são as seguintes:

Reuniões e aulas prolongadas (mais de uma hora); Cursos avançados, conferências profissionais, discussões de alto nível e grandes reuniões em grupo; Atribuições que envolvem pessoas surdocegas, pessoas que possuem dificuldades cognitivas ou emocionais e pessoas que podem usar o discurso não-padrão ou com forte sotaque; Grandes conferências, e onde a capacidade de ver e/ou ouvir a interpretação é limitada, onde os intérpretes estão posicionados em um local para atender às necessidades de todos; e Sessões de psicoterapia intensiva ou situações que são de alta complexidade (HOZA, 2010, p. 1).

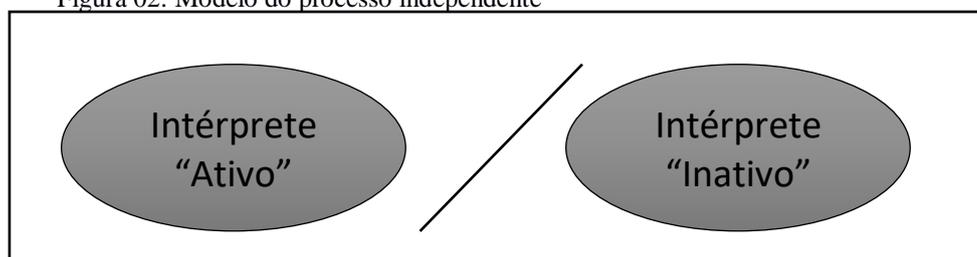
Ao observarmos esses pontos levantados por Hoza (2010), que elucidam a necessidade de uma equipe de intérpretes, notamos, em nosso campo de atuação, que as equipes são formadas somente quando ocorrem situações de interpretações de longa duração, ou que se tenha uma organização complexa e com necessidades específicas, ou até mesmo que envolva um ambiente emocional e fisicamente complicado e delicado. É comum vermos intérpretes relatando sobre essa questão com seus contratantes, objetivando convencê-los da necessidade de mais de um intérprete.

Contribuindo ainda em relação ao trabalho em equipe, Hoza (2010) afirma que, em torno dos anos de 1980, nos EUA, a consciência a respeito da perda da qualidade na interpretação após 30 minutos de trabalho, devido à fadiga e o risco de consequências físicas, por conta do uso excessivo dos membros superiores, contribuíram para se iniciar um processo de criação de equipes em eventos.

Essa tomada de conhecimento por parte dos intérpretes – em relação às síndromes e às doenças físicas que podem resultar da interpretação por grandes

períodos – fez com que não apenas eles entendessem a necessidade do trabalho em equipe, mas contribuiu para que se estabelecesse o primeiro modelo de atuação de uma equipe (HOZA, 2010). Nesse modelo de atuação, um dos intérpretes tinha a responsabilidade pelo turno na produção do texto para a língua-alvo, enquanto o outro estaria descansando, a fim de aliviar a fadiga física. Tal perspectiva apresentada por Hoza (2010) reflete a atuação da equipe até na terminologia referendada aos intérpretes. Um dos intérpretes era chamado de “*on*” (que traduziremos para “ativo”), o qual tinha o turno da interpretação, na função considerada “ativa” de interpretação; e o outro intérprete era chamado de “*off*” (traduziremos para “inativo”), o qual ficava nessa posição, sem nenhuma atividade relacionada ao que estava acontecendo com o colega, em um momento de completa pausa da interpretação. Desse modo podemos traduzir o primeiro modelo de Hoza (2010) da seguinte forma:

Figura 02: Modelo do processo independente



Fonte: Adaptado de Hoza (2010).

Conforme o modelo, é possível perceber que a equipe demonstra a presença de ambos os profissionais, porém atuam de forma totalmente independente. Isso significa dizer que a interpretação não é compartilhada entre eles e que o foco deste modelo não é um trabalho colaborativo, mas que aja alívio da fadiga física e mental. Em outras palavras podemos inferir que trabalhar em equipe em tal modelo reduz-se a um mero revezamento.

Certamente que o revezamento é um ponto importante dentro de uma equipe. Magalhães Junior (2007), por exemplo, trata brevemente da interpretação realizada por dois profissionais, iniciando com uma justificativa para tal prática, na qual ele afirma:

A principal razão para se trabalhar a dois é a absoluta atenção exigida no ofício. Eventos desafiadores com grande densidade de conteúdo apresentando em alta velocidade, requerem dos intérpretes

total foco na conferência. [...] Está provado que o ser humano só é capaz de manter níveis ótimos de atenção por curtos períodos de tempo. Trabalhando em dupla, os intérpretes têm a possibilidade de se **revezar** a cada 20 ou 30 minutos, permitindo com isso que cada um dê o máximo de si quando chegar sua vez (MAGALHÃES JUNIOR, 2007, p. 108). [grifo nosso].

Nas palavras de Magalhães Junior (2007) considera-se a densidade da atividade e os fatores físicos que influenciam o trabalho. Nessa mesma linha, a autora norte-americana Metzger (2010) realiza um mapeamento das pesquisas sobre interpretação de língua de sinais americana, indicando estudos que tinham como foco o processamento cognitivo, como por exemplo, o estudo de Babbini (1976 apud METZGER 2010, p. 18), concentrando-se em relação aos efeitos da fadiga na competência dos intérpretes. Esse estudo aponta que o intervalo entre 20 e 30 minutos é o melhor tempo para o trabalho da interpretação. Metzger (2010) ainda afirma que essa pesquisa foi fundamental para iniciar uma prática de revezamento entre os intérpretes que trabalhavam em equipe.

Sobre fadiga, Marcer, Kunzil e Korac (1998) realizaram uma pesquisa com intérpretes que trabalham com línguas orais, e concluíram que a fadiga mental compromete a precisão da língua-alvo. Eles constataram que quanto mais longa é a interpretação, mais frequente é o número de erros e omissões. Os autores recomendam turnos mais curtos para assumir a interpretação de conferência e, assim, garantir permanentemente um nível elevado na qualidade da produção da língua-alvo. Retomando a necessidade de revezamento, Napier, McKee e Goswell, (2006) expõem que pesquisas indicam que entre 20 e 25 minutos é o período adequado para a concentração do intérprete, depois desse tempo, inicia-se um processo de fadiga que pode afetar a produção da mensagem.

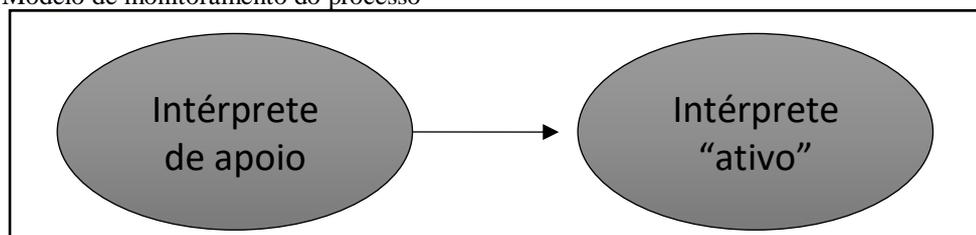
Poderíamos assumir que somente o revezamento entre os intérpretes se caracterizaria como um trabalho em equipe? Napier, McKee e Goswell, (2006) expõem que não. Reforçam que não se trata apenas da questão da fadiga (embora seja um fator que influencia o argumento da atuação em equipe), mas eles ainda afirmam que quando uma equipe trabalha em conjunto, os membros dessa equipe apoiam um ao outro, contribuindo para melhorar a interpretação.

Quando uma equipe funciona bem em conjunto, apoia um ao outro a fim de melhorar a interpretação alheia. Embora possa parecer que um intérprete é "ativo", enquanto o outro é "inativo", ambos os intérpretes estão trabalhando. O intérprete que é "passivo" ainda é responsável por apoiar o trabalho do parceiro, ao invés de se desligar completamente. (NAPIER; MCKEE; GOSWELL, 2006, p. 137, tradução nossa).

Nessa perspectiva dos autores, ambos os intérpretes estão atuando. O intérprete que teoricamente não está na função “ativa” (primeiro modelo de Hoza, op. cit.) continua como responsável em apoiar o trabalho do parceiro, em vez de se “desligar” do processo de interpretação. Com isso, o intérprete de apoio necessita estar alerta para que possa contribuir com o colega, caso perca alguma informação essencial ou que perceba que a informação não está de forma clara.

Assim, podemos traduzir o segundo modelo apresentado por Hoza (2010). Esse segundo modelo começa a ser instaurado a partir do momento em que a concepção começou a mudar em relação à atuação dos intérpretes. A preocupação não era mais exclusivamente com a redução da fadiga, mas agora com a precisão da mensagem na língua-alvo. Abaixo ilustramos como a interação na equipe acontece.

Figura 03: Modelo de monitoramento do processo



Fonte: Adaptado de Hoza (2010).

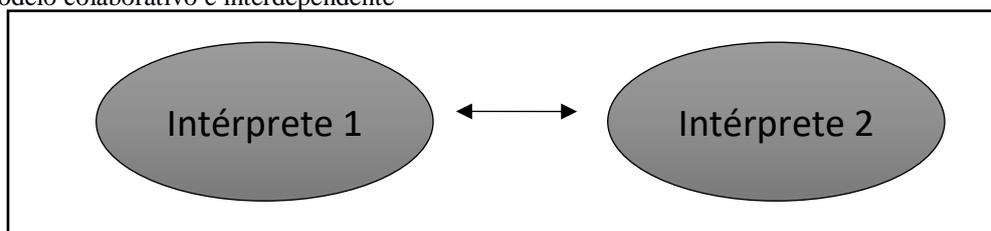
Nesse modelo, os profissionais identificam que os membros da equipe são responsáveis pela precisão da mensagem interpretada. Assim, além da troca de turnos por tempo (revezamento), é esperado que o intérprete que não está na posição de intérprete “ativo” monitore a interpretação, a fim de corrigir possíveis equívocos produzidos por sua dupla. Portanto, é possível perceber uma mudança significativa de concepção de trabalho em equipe nesse segundo modelo, em oposição ao primeiro, em

que os membros da equipe mantinham uma postura independente, “eles começam a ver que têm obrigações para com cada participante, na integridade da mensagem” (HOZA, 2010, p. 6). O segundo modelo é chamado por Hoza (2010) de “monitoramento do processo”, e a ideia é que o intérprete possa cooperar com informações perdidas ou corrigir informações que são interpretadas de um modo não adequado, bem como estar fisicamente presente na sala.

A necessidade das equipes de intérpretes de trabalhar em conjunto para garantir equivalência na mensagem na língua-alvo requer que as equipes determinem quando e como fornecer suportes. Os autores salientam a necessidade de discutir estilos de apoio com antecedência. Essa discussão inclui se o intérprete “ativo” prefere apoio de conceitos inteiros ou únicas palavras / sinais, ou se o intérprete “ativo” prefere outras sugestões, como um aceno de cabeça com indicações visuais que o intérprete está no caminho certo com a interpretação. (HOZA, 2010, p. 6, tradução nossa).

Por fim, Hoza (2010) apresenta um terceiro modelo de interpretação em equipe, chamado de “colaborativo interdependente”. De acordo com o autor, o objetivo da atuação nesse modelo não é apenas aliviar o processo operacional ou expressar sugestões durante o processo; para ele, a equipe trabalha como um todo, envolvida totalmente para que aconteça a interpretação. Nesse modelo, os membros de uma equipe trabalham juntos por quatro motivos principais, a saber: (1) aliviar o outro pelo revezamento na produção do texto na língua alvo; (2) apoiar um ao outro por meio do monitoramento da produção; (3) atuar de forma interdependente durante o trabalho de interpretação; e (4) funcionar como uma única unidade, colaborando e realizando as mesmas decisões que são feitas por um intérprete que está trabalhando sozinho (HOZA, 2010, p. 2).

Figura 04: Modelo colaborativo e interdependente



Fonte: Adaptado de Hoza (2010).

O autor explica que para esse trabalho colaborativo e interdependente, os dois membros da equipe devem estar envolvidos em todo o processo, embora possam desempenhar múltiplas funções em momentos diferentes. Os membros da equipe colaboram e buscam um objetivo comum, planejam para conseguir atingir e fazem adaptações ao longo do caminho: “a colaboração e interdependência ocorre antes, durante e após o momento da interpretação” (HOZA, 2010, p. 9).

Ao chegar nesse terceiro modelo, após realizar uma pesquisa sobre equipe de intérpretes de línguas de sinais, Hoza (op. cit.) desenvolveu esse modelo de trabalho para o sucesso de uma equipe, que consiste em três etapas: pré-sessão de interpretação, processo de interpretação, e pós-sessão. A primeira etapa estaria relacionada com a preparação da atuação, a segunda com o trabalho de interpretação em si, e a terceira com um período de avaliação sobre a atuação realizada pelos intérpretes.

Em síntese, entendemos que todos os membros da equipe estão efetivamente envolvidos no processo, estejam eles realizando a interpretação propriamente dita ou em um papel de apoio. Esse apoio é necessário para aperfeiçoar o desempenho da equipe e assegurar a comunicação precisa. Nessa perspectiva, entendemos que o colega que assume a função de apoio não descansa enquanto o colega está no turno interpretando, e, portanto, permanece atento de forma corresponsável com a interpretação em curso. Nesse sentido, em conformidade com os modelos apresentados, a postura dos membros da equipe, a nosso ver, definirá significativamente a forma como atuarão.

Se os membros da equipe assumem o primeiro modelo, atuarão com a postura de intérpretes autônomos, em que a dupla apenas colabora para alívio físico, redução da fadiga e do estresse psicológico. Quando assumem o segundo modelo, a postura indica que ambos têm uma obrigação na entrega do texto-alvo, buscando contribuir com suportes e correções necessárias para que, desse modo, a mensagem seja garantida na língua-alvo, isto é, assumindo mutuamente a responsabilidade em criar uma interpretação conjunta. Portanto, se os profissionais se coadunam com o terceiro

modelo de Hoza (2010), uma visão colaborativa e interdependente de formação de equipes, a colaboração já inicia quando os intérpretes se encontram pela primeira vez, se preparam para a interpretação, continuando no decorrer do trabalho e, após o evento, com discussões e análises em relação ao trabalho realizado em parceria. É importante considerar, portanto, que em um contexto de interpretação, muitos outros fatores influenciam o trabalho que está sendo realizado. Nossa visão, enquanto formadores, é de que os intérpretes têm obrigações um para com o outro em todos os aspectos do processo de interpretação e gestão da interação.

Com base no exposto acima, é possível compreender que o trabalho em equipe acontece quando dois ou mais intérpretes são contratados para atuarem juntos em um determinado evento. Num primeiro momento, contam previamente com uma preparação e diálogos, a fim de realizarem combinações sobre a atuação. Durante a interpretação, recorrem a suportes um do outro e o colega de apoio pode, inclusive, tomar notas no lugar de quem está interpretando, passando-lhe informações que possam ter sido perdidas, ou sinais que sejam desconhecidos pelo intérprete atuante, bem como oferecer sugestões acerca de termos mais adequados (e, posteriormente, oferecer um *feedback* em relação à interpretação realizada). Após o evento, podem dialogar sobre pontos que devem ser aperfeiçoados para melhorar ainda mais a experiência da equipe e construir relações profissionais para futuros trabalhos e pesquisas.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste trabalho em que tratamos da interpretação em um contexto de conferência, realizado por uma equipe de intérprete de Libras–Português, na cabine de interpretação simultânea, pretendemos, descrever e identificar as características dessa atuação tão específica e singular.

Esta pesquisa segue os procedimentos metodológicos da abordagem qualitativa, tratando-se de um estudo exploratório-descritivo, visto que nosso interesse é abordar um tema ainda pouco estudado na literatura. Gil (1999, p. 27) define que “este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e

torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”. O que reflete o nosso caso, pois, estudamos um tema ainda considerado novo, incipiente, com poucos estudos disponíveis na literatura especializada nacional e internacional.

O evento escolhido para a geração dos dados foi o “Congresso Nacional de Pesquisas em Tradução e Interpretação de Libras e Língua Portuguesa”, que ocorre, a cada dois anos, na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), Florianópolis, SC, com o propósito de reunir pesquisadores e profissionais da área da Tradução e Interpretação de Libras e Língua Portuguesa. Abaixo apresentamos um quadro para visualização dos participantes.

Quadro 2: Perfis dos intérpretes participantes da pesquisa.³

Identificação e idade	Estado	Anos de experiência
Sônia	Minas Gerais	20 anos
Marcelo	Minas Gerais	12 anos
Maitê	Rio Grande do Sul	14 anos
Mariana	Ceará	12 anos
Jonathan	Ceará	14 anos
Vinicius	São Paulo	12 anos

Todos participantes possuem relativamente a mesma média de tempo de atuação, exceto Sônia, que conta com 20 anos no campo de interpretação. Os outros transitam em torno de 12 e 14 anos de atuação. Apesar de Sônia ter o maior tempo de experiência, sua atuação se destaca em contextos educacionais, conforme nos informou, e não em contextos de conferência. Vinicius, por exemplo, possui menos tempo de atuação em relação a Sônia, porém devido á localidade de sua residência, vivenciou muitos

³ Optamos em manter o nome verídico dos intérpretes, com o consentimento de todos, a fim de destacar a atuação desses profissionais, dando autoria para o trabalho realizado pela equipe do IV Congresso Tils, aos quais mais uma vez agradecemos pela autorização e participação na pesquisa.

momentos de interpretação de conferência, que é o foco deste trabalho. Essas informações foram coletadas durante a entrevista com os participantes.

Vale destacar que durante o evento as equipes foram se alternando, e as experiências foram se intercalando. Assim, consideramos a equipe com uma experiência moderada em contextos de conferência. Outra informação complementar é que todos possuem o certificado em proficiência em tradução e interpretação de Libras/Português - Prolibras⁴, e as três intérpretes, Sônia, Mariana e Maitê, possuem a Libras como língua materna pois são filhas de pais surdos (CODAS⁵). Embora essa coincidência tenha se apresentado na metade dos participantes, ter a Libras como língua materna não foi um critério para a escolha das intérpretes, pois os intérpretes foram selecionados para o evento pela FEBRAPILS.

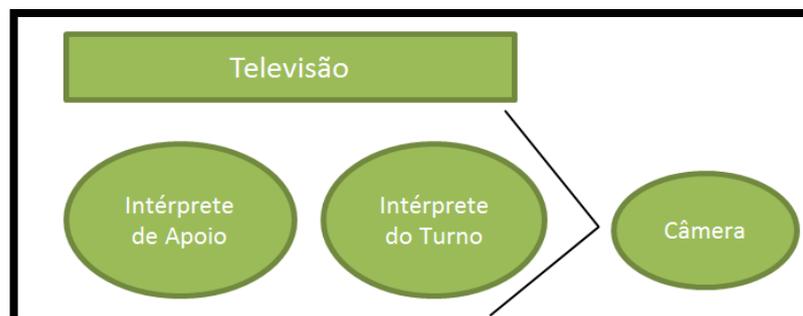
Especificamente nos interessa observar a atuação dos intérpretes dentro de uma cabine de interpretação simultânea. Sabemos que a cabine é tradicionalmente utilizada na interpretação para *línguas orais* para que não se tenha a sobreposições de vozes. Assim, os intérpretes se isolam em uma cabine à prova de som e recebem o áudio do palestrante por meio de fones de ouvido, à medida que ouvem o discurso na língua-fonte vão interpretando e produzindo o discurso na língua-alvo que, captada pelo microfone, é encaminhada ao público por meio de ondas de rádio que com seus receptores sem fio e fones de ouvido individuais podem ter acesso à interpretação produzida na cabine.

No caso da cabine utilizada pelos interpretes de *língua de sinais* a principal e significativa diferença é que os intérpretes recebem o discurso das palestrantes através de uma câmera que transmite a imagem da sinalização do palestrante para um monitor de 32 polegadas disponível na cabine.

⁴ Prova de certificação aplicada pelo Ministério da Educação conjuntamente com a Universidade Federal de Santa Catarina em cumprimento ao decreto 5626/2005.

⁵ CODAS – *Children of Deaf Adults*.

Quadro 1: Organização da cabine para captura dos vídeos.



Fonte: Retirado de Nogueira (2016, p. 108).

As equipes de intérpretes atuaram em diversas formações durante o evento. Os critérios para se determinar qual equipe para um turno específico tinha relação com a programação do evento. Para a escala de um intérprete para o período da programação, foi observado quem eram os palestrantes, o tema de suas falas e a familiaridade do intérprete com o assunto que seria abordado.

Durante a pesquisa, filmamos a atuação dos intérpretes, porém, para o recorte desse artigo, iremos apresentar e analisar somente a entrevista retrospectiva que fizemos sobre a atuação. A escolha de se realizar a entrevista se deu devido a alguns propósitos, sendo o primeiro o de obter informações sobre as experiências anteriores dos intérpretes, e o segundo de coletar as impressões sobre o trabalho em equipe e, principalmente, sobre a atuação no congresso investigado. Questões semiestruturadas foram produzidas para as entrevistas, bem como o formato de questões abertas que tinham como finalidade poder guiar a conversa com os intérpretes.

Abaixo descreveremos as falas dos intérpretes a partir dos três momentos que Hoza (2010) descreve sobre interpretação, a partir de uma perspectiva de “interpretação em equipe está centrada no processo de trabalho conjunto, e esse processo pode ocorrer em três momentos principais: durante o pré-evento, durante a interpretação, e durante o pós-evento” (HOZA, 2010, p. 161).

5. EXPERIÊNCIAS SOBRE O TRABALHO EM EQUIPE

Nesta seção, abordaremos a fala dos participantes, pontuando suas visões e impressões a respeito da atividade realizada e as experiências de interpretação em equipe em um contexto de conferência em cabine.

Importante pontuar que os intérpretes investigados possuem mais de dez anos de atuação, assim, não podem ser considerados novatos na atividade interpretativa. No entanto, para alguns o contexto de conferência não é uma realidade corriqueira e comum. Este fato parece coadunar com os aspectos históricos da atuação de Intérpretes de Língua de Sinais (doravante - ILSs) expostos por alguns autores (QUADROS, 2004; SANTOS, 2006; NASCIMENTO, 2012; SOUZA, 2014) que descrevem que a atuação dos ILSs inicialmente se constitui em contextos comunitários e se destaca na história em locais como escolas e as igrejas. Ainda assim, outros contextos têm se aberto para esses profissionais e, nos últimos anos, não é mais surpresa nos depararmos com a presença de intérpretes em conferências das mais diversas áreas:

Sônia: *Eu não atuo em conferências com frequência, minha principal atuação é na escola.*

Jonathan: *Depois que comecei a trabalhar na Universidade, nós temos atuado em muitos eventos, desde ano passado estamos com esse tipo de tradução mais presente; não era algo recorrente.*

Maitê: *Eu já havia trabalhado em seminários e congressos, mas não do tamanho do evento que estamos trabalhando hoje. [...] já trabalhei em eventos menores, de Português para língua de sinais.*

Marcelo: *Eu não tenho uma prática cotidiana de trabalhar em seminários, mas já trabalhei em meu estado.*

Mariana: *Eu sempre trabalhei com conferências, você pode imaginar que em Fortaleza não tem tantos eventos igual a São Paulo, [...] mas sempre atuo em eventos locais e nacionais, na minha cidade. Eu nunca tinha atuado em outra cidade como intérprete.*

Vinícius: *Aqui em São Paulo temos bastante conferências, atuamos principalmente em conferências acadêmicas, corporativas dentro de empresas, reuniões para funcionários e até mesmo internacionais, conferências públicas. A gente atua muito em conferência pública, mas nas maiorias das vezes a direção de interpretação é: Português-Libras. A conferência pública tem bastantes atuações em Libras para Português, pois os surdos sempre fazem parte das articulações políticas, então, nós atuamos mais nas conferências públicas de Português para Libras do que nas outras.*

A fala dos intérpretes confirma que a interpretação de conferência se tornou mais comum nos últimos anos, com um número muito maior de situações e eventos que

necessitam a presença de intérpretes. A partir de um estudo sobre os contextos de atuação de intérpretes, Rodrigues (2010) identifica que o contexto de conferência tem crescido, e muitos intérpretes têm ocupado esse espaço. Além disso, é possível identificar que as realidades mudam, dependendo do estado em que se atua. Alguns locais, devido a suas características comerciais e econômicas, demandam mais serviços de interpretação de conferência. Por exemplo, a região Sudeste do Brasil, ao compararmos com outras regiões, é um exemplo desse tipo de atuação (constatação levantada a partir das falas dos intérpretes).

Curioso o comentário de Vinícius, quando aponta a sua realidade afirmando que as conferências públicas são aquelas que mais contam com a atuação de intérpretes. As conferências públicas seriam espaços de discussão de ordem colaborativa e deliberativa, onde a participação do público presente é muito mais efetiva ao contrastarmos com a realidade das conferências acadêmicas. As conferências acadêmicas têm um caráter mais informativo, visto que os eventos, muitas vezes, têm a objetivo de capacitar e compartilhar pesquisas e estudos realizados.

Dois dos intérpretes informaram que a maior demanda de trabalho é de interpretação no sentido Português para a Libras. Essa é uma informação significativa e, a nosso ver, é possível relacionar tal fato com o histórico da língua de sinais brasileira e da comunidade surda, pois, durante muito tempo os intérpretes trabalhavam apenas na direção Português-Libras, pois os surdos estavam na posição de receptores do discurso e não produtores. Porém, mais recentemente, as pessoas surdas começam a conquistar outros espaços e conseqüentemente maior *status*, produzindo e disseminando conhecimento por meio de uma língua sinalizada e, então, antes considerados apenas receptores do discurso, agora se tornam também produtores, o que influenciará na direção em que a interpretação será realizada, aumentando assim consideravelmente a direção da interpretação da Libras para a Língua Portuguesa.

Pelos motivos expostos a respeito da interpretação de Libras-Português, esse é um fato que se tornou um desafio aos intérpretes que atuaram no evento pesquisado, pois a língua oficial do evento é a Libras. Desse modo, a demanda principal é para que a interpretação ocorra na direção Libras-Português. Nossa experiência mostra que

muitos intérpretes se queixam para realizar a interpretação nessa direção, tendo o Português como língua de chegada pois, muitos não se sentem confiantes e à vontade para realizar esse trabalho.

Independentemente disso, o fato é que um intérprete deve conhecer e dominar tecnicamente suas duas línguas de trabalho para que possa produzir uma interpretação de qualidade. Como vimos, a subcompetência bilíngue é uma das competências necessárias aos tradutores e intérpretes. Ela não é suficiente como competência isolada, mas fundamental para o trabalho de interpretação de quem atua na/para comunidade surda, sobretudo se pensarmos que o campo de atuação no par linguístico Libras-Português conta com uma língua minoritária – a Libras – e que aos olhos de muitos ouvintes na sociedade é ainda pouco reconhecida como língua e, com efeito, invisibilizada em diversos espaços institucionais (Gesser, 2009).

Para saber mais sobre como os intérpretes se sentiam a respeito de como estava sendo realizada essa interpretação de Libras para o Português, e como estavam encarando o trabalho, perguntamos qual era o sentimento durante a atuação e algumas percepções se destacam:

Sônia: *É uma experiência nova, tradução e interpretação em cabine. Eu ainda não interpretei no palco para língua de sinais, é o primeiro evento que eu me dedico mais. A tradução e língua de sinais para voz, têm alguns entraves, alguns atropelos.*

Maitê: *Trabalhar nesse evento foi um grande aprendizado, pois, no meu estado, não temos muito essa prática da tradução oral, quando temos é pouco, normalmente algo repetitivo de sala de aula quando a professora vai lá explicar o que é língua de sinais, um tira dúvidas de sala de aula.*

No excerto acima, Sônia que é a intérprete com mais anos de experiência da equipe, demonstra em sua fala que a interpretação na direção Libras-Português ainda é uma experiência recente, mesmo para ela que teve de atuar nessa direção quase que exclusivamente no IV Congresso Nacional de Pesquisas em Tradução e Interpretação de Libras e Língua Portuguesa. Além disso, o fator da cabine é mais uma característica que tornava nova sua experiência. Maitê, mesmo sendo de outra região, também confirma que a interpretação tendo a Língua Portuguesa como língua de chegada não

é uma prática corriqueira no seu dia a dia de trabalho, e quando ocorre é em situações comuns em que ela já domina.

A experiência pregressa desses intérpretes em relação à atuação em equipe também é bastante interessante. A maioria deles relataram atuar ultimamente em contextos de conferência com mais de um colega. Esse fato chama atenção, pois demonstra que o contexto de conferência é um espaço em que se torna mais recorrente a interpretação em equipe se comparada com os demais contextos. Quando questionados sobre a forma de organização na atuação em equipe, alguns deles informam:

Tiago: *Vocês trabalham mais em dupla?*

Sônia: *Sim, em dupla e por turno. De 20 em 20 minutos.*

Jonathan: *Na verdade, a gente também marca por palestrante e intérprete [...].*

Vinicius: *Aqui em São Paulo, a maioria das atuações, todas são no mínimo em duplas, nas conferências públicas atuamos em equipes, já chegamos a ter 30 intérpretes na mesma conferência.*

Mariana: *Eu atuo mais em dupla, às vezes, dependendo do evento, nós fazemos um quarteto, dois naquele turno na tradução Português para a Libras e dois na outra direção de Libras para Português, mas geralmente é sempre em duplas.*

Esses fragmentos já demonstram que o trabalho em equipe possui várias dinâmicas, por exemplo: a prática de revezamento das funções “turno” e “apoio” com a troca de funções de 20 em 20 minutos, ou opção para que a equipe funcione de modo que um intérprete assuma a fala de um palestrante em determinado momento da programação, sendo a equipe organizada a partir do que se prevê da programação do evento.

Sendo assim, percebemos uma dinamicidade dentre as possibilidades de trabalho das equipes, que podem possuir organizações de trabalho distintas, tempos diferentes que dependem da programação do evento e dos participantes usuários do serviço de interpretação. Além disso, a organização de uma equipe pode ser por demanda do fluxo de interpretação, por exemplo: uma dupla trabalha com a interpretação da língua de sinais para a língua oral e a outra da língua oral para a língua de sinais. Essa organização parece produtiva e interessante pois a posição dos intérpretes certamente

terá que mudar ao realizar uma interpretação de Libras para Português, em que geralmente o intérprete está localizado à frente do palestrante no auditório ou, como no nosso caso, no final do auditório, dentro da cabine. Caso a interpretação seja de uma fala em Português para a Libras, os intérpretes devem estar posicionados no palco, e se essa alteração dos fluxos de interpretação for contínua ou com uma certa frequência essa organização pode facilitar o trabalho dos intérpretes.

Quando a direção na interpretação, Napier *et al.* (2006 p.137) aborda que esse é um aspecto que precisa ser observado e conversado pelos intérpretes antes do evento interpretativo:

[P]ode ser mais eficaz um intérprete se concentrar em uma única direção de interpretação. As direções acordadas podem ser alternadas, para que se iguale a carga de trabalho (tradução nossa).

No entanto, ao serem questionados se já trabalharam sozinhos em conferências, alguns relataram que já passaram por situações que não tinham outros colegas e precisaram atuar solitariamente. Parece-nos que essa não é mais uma realidade recorrente, embora destaque-se que há diversas regiões do Brasil que nem sempre contam com profissionais qualificados e também em grande número. Portanto, não é demasiado mencionar que já fez parte da experiência dos intérpretes atuar sem apoio de equipe:

Vinicius: *Já, eu já, minha primeira interpretação, na vida profissional, foi numa conferência e eu fiquei sozinho, uma hora e meia, ou duas horas interpretando sozinho, há muitos anos atrás.*

Mariana: *Se eu for pensar, todas que participei, talvez uma ou outra eu atuei sozinha, mais é muito raro, foi bem no começo que comecei a trabalhar como intérprete e nos últimos 5 anos é quase impossível.*

Marcelo: *Sim, sozinho, até começar a exigir um apoio com revezamento, até então não tinha essa compreensão que o intérprete estava lá, para dar o feedback se necessário, foi o 2010 que começou também com a Sônia, pelo contato com a UFSC, a difundir essa ideia no meu estado.*

Ao observarmos com atenção a fala desses intérpretes, percebemos que a prática da interpretação em equipe é algo que está se consolidando para esses profissionais. No caso do Marcelo, identificamos uma situação que ele informa que iniciou na interpretação no ano de 2002, profissionalmente em 2008, porém só em

2010 é que teve contato com o trabalho em equipe. Quando foi questionado se ainda acontecem interpretações individuais em sua realidade, o intérprete informou que:

Marcelo: Sim, quando se vai contratar, depende principalmente da consciência do profissional. Não sugerir um parceiro ou equipe, por uma questão financeira, pois tem que dobrar o valor do orçamento, então para não perder aquela verba a pessoa admite que dá conta do serviço.

Esse fragmento revela uma situação na qual, por questões financeiras, por falta de uma valorização profissional ou até mesmo da própria consciência dos intérpretes sobre os benefícios de uma atuação em equipe, os intérpretes optam por atuar sozinhos. Acreditamos que isso ocorra devido ao receio dos intérpretes em relação aos contratantes, por julgarem que eles não concordariam com o orçamento que uma equipe demanda. Infelizmente, em nossa experiência, frequentemente vemos situações como essa acontecer. Pensamos que esse fato seja uma realidade, pois está relacionado com o *status* da língua de sinais frente a comunidade que normalmente contrata os serviços de interpretação para conferências, e essa dificuldade ainda é consequência desse novo processo de profissionalização.⁶

No bojo desta discussão entendemos que abordar esse tema na formação acadêmica é uma das formas mais contundentes de se contribuir para que os intérpretes se tornem conscientes e preparados para poder trabalhar em equipe. Uma outra forma é ter a possibilidade de interagir com pares profissionais e com a categoria que defende essa questão como pressuposto de um trabalho de maior qualidade. Durante a entrevista retrospectiva, portanto, perguntamos aos intérpretes se, na formação que possuem, o trabalho em equipe fez parte dos temas discutidos e algumas realidades interessantes nos foram reveladas:

⁶ A FEBRAPILS disponibiliza uma tabela de referência para honorários na contratação de tradutores intérpretes de Libras-Português. Nessa tabela, consta a seguinte informação na contratação para conferências “Mínimo dois intérpretes por plenária”, o que reforça a necessidade da construção de uma equipe mínima para qualquer evento. Disponível em: www.febrapils.org.br

Tiago: Na formação de vocês, foi falado algo sobre interpretação em equipe?

Marcelo: O que eu tenho de formação não.

Maitê: Em equipe eu não lembro, falaram de trabalho em dupla.

Tiago: O que falaram do trabalho em dupla?

Maitê: Qualidade de trabalho, saúde mental e física. [...] como fazer, mais prática, **a questão de troca de 20 em 20 minutos** quando sentir a necessidade do colega.

Mariana: O curso eu fiz de formação no ano de 2003, **nada se comentava sobre trabalho em equipe.** [...] quando eu comecei a trabalhar, eu tinha a impressão de que quando o intérprete não dava conta ele era substituído e mudei minha postura, depois que comecei a participar de eventos, mas no começo era cada um por si. Se fiz uma má interpretação a responsabilidade era só minha. [...] eu achava que revezamento era apenas para evitar o cansaço físico, pois correr o risco de eu tentar dar apoio e não ajudar, acabar atrapalhando.

Vinícius: O primeiro curso que eu fiz era muito voltado ao uso da língua de sinais na interpretação de narrativas e **não tinha nada em relação à equipe**, e eu fiz esse curso há 10 anos, e pouco se fala sobre isso [...] Eu fiz um outro curso de formação, era um curso de 40 horas, era um intensivo de uma semana, bem pesado, e tínhamos muita prática de interpretação, de como traduzir, como interpretar e fizemos muitos exercícios em duplas e ele (o professor) falava da importância do trabalho em equipe, o trabalho colaborativo. O professor separava em atividades de interpretação que teria que fazer em dupla, um interpretava, um dava uma espécie de apoio e vice-versa, o apoio ficava em frente à pessoa, dando os sinais que eram perdidos [...].

Mariana: Teve no nosso estágio, o estágio era de trio e ficava um intérprete do turno, um de apoio e um observava, e lembro que teve um vídeo, de como se comportava um apoio, para que servia o apoio, esse **foi o único momento** que foi uma coisa mais institucional que eu percebi.

O depoimento desses intérpretes põe em cena algumas reflexões. À primeira vista já é perceptível que na formação formal/acadêmica o trabalho em equipe foi abordado brevemente ou não foi abordado. Mostra também algumas concepções sobre o trabalho em equipe bastante interessantes, por exemplo, a fala de Maitê ao dizer que em sua formação não se abordou sobre o “trabalho em equipe”, e sim sobre “trabalho em dupla” – como se a concepção dos dois termos fosse divergente e/ou que eles não pudessem ser usados como sinônimos.

Esse é um aspecto interessante diante do que já foi exposto até aqui. De fato, entendemos que o trabalho em equipe envolve muito mais aspectos do que o trabalho em dupla, a começar pelo número de participantes. De certa forma, poderíamos definir o trabalho em dupla quando há um colega que reveza a interpretação, demanda

solicitada devido à preocupação com a saúde a longo prazo. No trabalho em dupla, o monitoramento da interpretação está presente, mas o objetivo é apenas o de fazer com que alguma informação não se perca. No trabalho em equipe, além de também incluir-se o revezamento e existir a preocupação para que as informações não se percam, deve haver, por outro lado, um cuidado com a preparação para o trabalho – tudo aquilo que se é possível fazer anteriormente à atuação. Esse processo prévio se reflete no momento da interpretação: há contribuições de melhoria com sugestões que aperfeiçoam o produto interpretativo, há uma avaliação constante do que está sendo realizado com busca de recursos que auxiliem o colega. Além disso, esse trabalho em equipe não fica restrito somente ao momento da interpretação, ele abarca a realização da pré-conferência, durante-conferência e pós-conferência, dando uma noção mais global e aprofundada de todo o processo.

Outro aspecto que podemos destacar é a concepção que os intérpretes tinham sobre o trabalho em equipe, e que foi se moldando ao longo do trabalho realizado no congresso e que a pesquisa pode registrar essa mudança de percepção. Inicialmente, eles entendiam que a troca entre os intérpretes era motivada pelo erro, por não estar realizando um bom trabalho, já que concebiam que o intérprete do turno seria o único responsável pela interpretação. Ou ainda, que o revezamento só auxiliaria para que o intérprete não se cansasse e que qualquer contribuição durante a interpretação poderia atrapalhar o intérprete do turno. Ao exporem essa compreensão, os intérpretes participantes desta pesquisa demonstram que as experiências adquiridas por eles constituíram uma postura e uma concepção diferente sobre o que é o “trabalho em equipe”.

Vemos que no percurso formativo desses intérpretes, o trabalho realizado em equipe é apresentado, ainda que num momento pontual no curso de Bacharelado em Letras/Libras, ou mesmo em outros cursos realizados. Esse embasamento da academia, ainda que tímido, bem como suas experiências profissionais posteriores à graduação, proporcionaram a esses intérpretes a capacidade de identificar que algumas posturas inadequadas quando trabalharam em outros contextos. Essa percepção é notificada por alguns deles:

Mariana: ainda não vejo muitos apoios, principalmente Português-Libras, usam o apoio só como descanso, sai para descansar, beber uma água.

*Vinícius: [...] quando você tem que trabalhar com pessoas acostumadas a trabalhar no contexto educacional, e tem que trabalhar em conferências, é uma luta, a pessoa pensa que tempo de revezamento, e tempo de ir ao banheiro, tomar uma água, mexer no celular. [...]. **As pessoas não sabem o significado de apoio.** Teve outra situação, em que o intérprete parou o palestrante, e eu estava dando apoio para ele, e ele pediu para eu parar.*

Mariana: Já aconteceu comigo, eu dar o apoio e a pessoa desconcentra, eu fui ajudar e acabei atrapalhando [...]

Nesses depoimentos, Mariana e Vinícius relatam, a partir da experiência que possuem em outros eventos, um uso inadequado do trabalho em equipe, pois, várias ações podem ser consideradas como não colaborativas: sair do ambiente onde a interpretação está sendo realizada, se distrair com o celular, não estar atento ao intérprete do turno. Esses depoimentos coadunam com experiências que já vivenciamos, intérpretes que marcavam os 20 minutos de sua atuação no cronômetro e, quando ele devia estar como apoio, aproveitava para cochilar, por exemplo. Uma postura totalmente inadequada não só para o trabalho em equipe, como também para um profissional intérprete em atuação.

A intérprete Maitê, ao contrário dos outros intérpretes, informa que sempre atuou em equipe e as situações de trabalhar sozinha eram exceções, quando algo imprevisível acontecia. Ela nos narra sobre essa situação:

*Maitê: [...] desde 2002 eu trabalho em equipe, até quando eu fui contratada na escola, a necessidade era exatamente essa. Por ser uma turma de inclusão, existiam duas intérpretes contratadas pela escola, e surgiu uma demanda no ensino médio. Era uma turma de magistério, cada uma foi para uma sala, mas viram a necessidade do trabalho em dupla, então me chamaram para trabalhar. **Foi raríssima às vezes em que precisei trabalhar sozinha.** A ausência de colegas, por questões de saúde, término de contrato, desde 2001 em trabalho em equipe.*

Todavia, apesar de a intérprete relatar que sempre atuou em equipe, não é possível termos clareza como essa atuação acontecia, se a prática das equipes que se envolveu estava relacionada com quais dos três modelos encontrados e apresentados por Hoza (2010), por exemplo. No entanto, Maitê revela que em um dos locais que trabalhou, havia uma preocupação da instituição contratante em relação a ter dois intérpretes. Pela informação dada, esta postura se relaciona com a possibilidade de o

serviço ficar desfalcado com a ausência de um deles e a turma ficar desassistida e sem a interpretação. Ela reforça:

Maitê: *Nós, enquanto intérpretes, tínhamos a preocupação com a qualidade do trabalho, mas a instituição se preocupava mais com a questão, poderíamos dizer, de saúde para evitar problemas maiores, porque sabiam que se tivesse apenas um na sala de aula e acontecesse algo com aquela pessoa, ficaria desatendida a necessidade. A preocupação da equipe era qualidade, mas as instituições só conseguiram entender a questão do trabalho em equipe, há pouco tempo atrás, era mais uma preocupação de não ficar desatendido.*

A preocupação com a saúde é legítima. Conforme comentamos anteriormente, Napier *et al* (2006) justificam que um dos motivos de se trabalhar em equipe é para que problemas de saúde como lesões não ocorram, visto que a atuação por horas e longos períodos seguidos pode comprometer, de algum modo, fisicamente os intérpretes. Porém, os apontamentos discutidos até aqui ajudam-nos a afirmar que certamente o trabalho em equipe tem outros benefícios para além dos aspectos físicos de longo prazo.

Em relação à performance dos intérpretes, no contexto de atuação pesquisado, muitos fatores podem influenciar. Uma das falas de Jonathan revela a tensão em que os intérpretes possivelmente sentiram por estar trabalhando no congresso:

Jonathan: *Eu acho que me deixa mais travado é o público..., ou seja, tradutores bilíngues de língua de sinais. E isso me deixa preocupado porque a naturalidade meio que some, em outros ambientes onde você está mais relaxado, confortável, aqui [...] eu fico gelado.*

Esse fragmento aponta um aspecto interessante, de como o público, ou a visão que o público tem sobre a interpretação, pode afetar as emoções do intérprete, e como o intérprete se sente frente a esse desafio. Percebemos que seu temor não está relacionado a algo técnico, mas sim, relacionado ao olhar do público sobre sua atuação. É natural temer o que é novo, e, conforme diz Magalhães Junior (2007), “é natural que tenha, no mínimo, certa reserva ao se aproximar de uma cabine de simultânea pela primeira vez”. O autor ainda discute isso ao relatar sobre os temores que os intérpretes no início da carreira possuem, ao afirmar que a causa de maior temor é o medo do público – quanto mais pessoas, pior seria. Dessa forma, o grande limitador para o rendimento na interpretação simultânea não estaria ligado a desafios linguísticos, mas sim, a aspectos de ordem emocional.

Seu maior medo é a exposição de sua ignorância, é o julgamento que os outros possam formar a seu respeito. É o medo do ridículo, da desmoralização, da excreção pública. Nesta fase preocupamo-nos por nós, não pelos outros. (MAGALHÃES JUNIOR, 2007 p. 65)

No congresso pesquisado, o público em sua maioria é formado por pessoas que atuam como intérpretes de Libras e Português e também pesquisadores da área. Consequentemente, espera-se que essas pessoas sejam bilíngues e dominem a Libras, ou pelo menos, tenham uma fluência que garanta acompanhar o evento diretamente na Libras. No entanto, algo interessante ocorreu logo na abertura do evento: a audiência de expectadores percebendo que a interpretação ocorreria na cabine, e para que tivessem acesso a ela seria necessário recorrer ao equipamento específico (aos fones de ouvido), não se isentaram de pegar e utilizar os fones. O número de participantes que recorreram ao equipamento superou o previsto pela organização (que tinha em mente um número menor de usuários de fones).

Não temos como afirmar quais foram as motivações que fizeram com que grande parte dos participantes recorressem aos equipamentos de recepção da interpretação simultânea. Acreditamos que uma parcela pequena do evento, de fato, necessitaria da interpretação. Por outro lado, também supomos que talvez, que por ser algo novo – a interpretação na cabine para sinalizantes de língua de sinais – pode ter influenciado e aguçado a curiosidade do público do evento sobre como a interpretação estava acontecendo. Também, supomos que um outro motivo possível seja a falta do hábito de participar de momentos em que a língua de sinais está em evidência sem estar ancorada a uma interpretação “ao vivo e a cores” no mesmo espaço discursivo. Não temos como afirmar que esses foram os motivos da procura em massa pelo uso do equipamento de interpretação, mas nos chamou atenção esse fato.

Retomando outro aspecto considerado como desafiador durante o trabalho pelos intérpretes, uma das entrevistadas relata que ficou preocupada e ansiosa ao interpretar uma palestrante estrangeira:

Sônia: Por exemplo, eu fiquei nervosa e ansiosa mais que ontem para interpretar palestrante estrangeira,⁷ acho que por ela não ser brasileira, por ela às vezes no afã de apresentar, ela introduzir a língua de sinais inglesa, eu fiquei preocupada, mas por ela ter uma expressão fantástica, ajudou muito. Ela é expressiva então foi o que contribuiu para interpretar, mas foi a pessoa que eu fiquei mais nervosa, mais ansiosa do que ontem.

Aqui temos um relato de insegurança da intérprete frente a língua de sinais e às escolhas que poderiam vir ser feitas pela palestrante cujo contato com a Libras era recente. No entanto, apesar do receio de Sônia, ela mesmo afirma que a própria palestrante, na forma que conduziu o discurso e sua performance da apresentação, fez com que facilitasse a sua interpretação. Parece-nos que foi exatamente a ansiedade da palestrante – que antes era um temor da intérprete por não saber como seria seu discurso em Libras, já que se tratava uma língua estrangeira para a palestrante – foi algo positivo para o trabalho de interpretação, pois a mesma se valeu de recursos muito expressivos para se fazer entender na Libras enquanto palestrava.

Outro fator interessante levantado pelos participantes, e que difere da realidade deles é a interpretação das palestras de pessoas ouvintes sinalizando, que são em sua maioria usuárias da Libras como segunda língua. Conforme Jonathan, esse foi um fator que lhe causou preocupação:

*Jonathan: Uma coisa que eu pude perceber, nesse evento em específico a quantidade de participantes ouvintes. Tem uma parcela significativa usando a língua de sinais, já é **uma realidade diferente, você não interpreta o surdo, você interpreta o ouvinte, você fica pensando em que vocabulário específico usar, se essa palavra está no contexto ou não.***

No entanto, Sônia, no momento da entrevista disse que essa é uma preocupação que ela tem em situações em que a interpretação ocorre fora da cabine. No evento investigado em que interpretação e os intérpretes estariam em um ambiente mais protegido, esse não foi um fator de preocupação para ela, conforme aponta abaixo:

⁷ Por questões éticas optamos em não divulgar o nome da palestrante, então substituímos o nome da palestrante pelo termo “estrangeira”.

Sônia: Essa preocupação eu tenho quando eu estou interpretando ouvinte fora da cabine, em nenhum momento tive essa preocupação aqui. Porque eu já estava com o texto da pessoa e ela não estava me ouvindo, não estou dizendo que eu iria prejudicar a palestra dela, não é isso, pois as minhas escolhas podem não ter sido as mesmas escolhas da palestrante, em termos de vocabulário, não que isso venha fugir do contexto, então não tive essa preocupação, pois eu estava na cabine. Eu estava traduzindo interpretando, para pessoas que teoricamente não teriam fluência na língua, então não tive essa preocupação, como eu sempre tenho quando a pessoa está me ouvindo, aí você fica assim, está certo?

Vemos nesses relatos duas preocupações e impressões distintas sobre a situação de interpretar pessoas ouvintes. Jonathan demonstra uma preocupação recorrente e comum entre intérpretes, a saber, o incômodo de interpretar para o Português a fala de pessoas ouvintes, que possuem o *feedback* auditivo e, por isso, podem monitorar a interpretação em Português que está sendo realizada, as escolhas dos intérpretes ou até mesmo corrigir a interpretação durante o ato interpretativo. Por outro lado, Sônia relata que essa não era uma inquietação para ela nesse contexto específico, pois, o palestrante ouvinte, como normalmente ocorre nas palestras das pessoas surdas, não tinha o *feedback* da interpretação. Ela estava em uma posição mais confortável, ou diríamos, com menor tensão, sendo a cabine e o uso de fones de ouvidos as ferramentas que propiciaram esse resguardo e/ou “invisibilização” da figura do intérprete.

Observamos que essa pode ser considerada uma das vantagens da interpretação na cabine da Libras para Língua Portuguesa. O nível de exposição dos intérpretes é menor e enquadra tanto os palestrantes surdos quanto os ouvintes na mesma posição, sem acesso à presença física e/ou monitoração do intérprete. Com efeito, e o mesmo ocorre com os intérpretes de línguas orais, um alto grau de profissionalismo é, por um lado, requerido. Por outro, a ação da competência tradutória (ou interpretativa) no momento do trabalho não ficaria tensionada com o controle e intervenções do palestrante sobre as escolhas interpretativas do intérprete.

Em suma, o trabalho em equipe nos ilustrou novas situações, “quebrando” algumas expectativas da relação palestrante-intérprete. Em muitos eventos que participamos em que os intérpretes não estão na cabine e realizam a interpretação no auditório, é comum notarmos palestrantes proferindo sua conferência para os intérpretes, pois se posicionam de modo a olhar fixamente para o intérprete, como se controlasse as palavras que sairão da boca de quem realiza a interpretação,

demonstrando até, poderíamos arriscar a dizer, uma certa desconfiança e/ou desconforto no trabalho que está sendo realizado.

Ao refletirmos sobre essa situação, pensamos também na situação inversa, quando os intérpretes se posicionam no auditório em frente ao palestrante. Se estamos realizando um trabalho na cabine isso não ocorre. As elucidações que o intérprete do turno necessita são, muitas vezes, realizadas diretamente ao palestrante, interrompendo seu fluxo de fala na palestra que está proferindo. Já na cabine, esses esclarecimentos ou qualquer suporte vai necessariamente ocorrer entre os membros da equipe de intérpretes que estão atuando naquele momento. Interromper o palestrante para um esclarecimento no curso da interpretação, no nosso entendimento, caberia mais na interpretação comunitária, como por exemplo, em uma consulta médica ou mesmo no contexto escolar, em que a interpretação acontece muitas vezes com um profissional atuando sozinho e na direção um para um – do intérprete diretamente para o cliente.

A cabine, portanto, convoca uma nova postura, em que os intérpretes devem aprender a contar mais com o seu colega. A partir dessa experiência observamos que a mobilização da subcompetência estratégica foi necessária e crucial.

Sobre a experiência de atuar, recebendo auxílio e colaboração especificamente na cabine, alguns fatores se destacam na fala dos intérpretes. Por estarem nesse espaço isolado, algumas estratégias foram usadas, que talvez não fossem possíveis fora dali – pressuposto reafirmado na entrevista pelos próprios intérpretes como veremos a seguir:

Jonathan: *O apoio funciona com mais liberdade na cabine, você pode se expressar melhor..., dentro da cabine eu posso mostrar o papel, tenho a oportunidade de dialogar com meu apoio, eu posso ter mais oportunidades de apoios diferentes do que estar em um auditório, que você fica meio contido.*

Nesse sentido, a cabine nos parece ter sido considerada como um local protegido para a equipe de intérpretes na sua atuação, o que fez com eles utilizassem de estratégias diversas, compartilhando tudo restritamente com os concabinos, a fim de contribuir um com a interpretação do outro. No entanto, não existiu somente os apoios relacionados ao discurso que estava sendo interpretado. Os intérpretes também

comentaram das vantagens de estarem inseridos em uma equipe coesa e unida para que essa experiência desse certo.

Destaca-se na fala dos intérpretes a boa relação entre a equipe, e consequentemente as vantagens desse tipo de relação para o trabalho colaborativo. Ficou muito claro a impressão subjetiva dos participantes frente a participação e o apoio dos membros da equipe para com o trabalho:

Vinicius Eu acho que nesse congresso eu vivenciei que tinha um apoio no ponto de vista da prática, com palavras, frases, dependendo da dupla, mas uma coisa que achei muito legal foi **um apoio de além da interpretação, um apoio de trabalho**, tinha uma parceria, combinação que vai ter com seu apoio e fundamental para me ajudar naquela situação e no congresso foram muito legal porque como a parceria estava muito em sintonia, o apoio era de parceria mesmo no congresso teve essa parceria em ajudar.

Mariana: [...] eu trabalho muito com pessoal, eles buscam um apoio linguístico, estudam o texto, mas chega o certo momento que outras coisas acontecem, nervosismo, atenção, a importância do evento, mas **o apoio não está lá só para dizer uma palavra que faltou, ou chamar a atenção é também para passar segurança dar um feedback positivo**. Se ele pisar na bola, fale que está tudo bem, acontece. Se eu não tenho hábito de trabalhar com essa pessoa eu pergunto antes “como você prefere que eu lhe ajude”. Eu não quero lhe atrapalhar, eu particularmente gosto que me ajudem com palavras quando eu tô perdida, eu acho que apoio e isso é um suporte pra você acionar quando precisa

Esses relatos dos intérpretes parecem confirmar a importância de um tipo de apoio, que não é necessariamente de ordem linguístico-tradutória. No entanto, contribuem para que os intérpretes se sintam seguros no momento da atuação, e, a nosso ver, concorrem para uma qualidade no processo interpretativo e estão relacionados com a competência interpessoal descrita por Kelly (2010): é necessário que os intérpretes possuam “habilidades para trabalhar com outros profissionais envolvidos no processo de tradução” para tratar todos os assuntos e temas envolvidos durante o processo. Esses fragmentos também revelam uma postura reflexiva e consciente sobre o trabalho realizado, de modo que os intérpretes estão (re)avaliando a atuação realizada por eles na equipe.

Diante de tantos aspectos, percebemos que os intérpretes precisam ativar as *competências interpretativas* durante o trabalho. Aqui reforçamos a ideia de que a competência bilíngue não é suficiente para a atuação de um intérprete. A esse respeito, é interessante notar que um dos intérpretes também se posicionou sobre isso:

Marcelo: [...] vimos aqui, que a questão linguística é importante, mas não é principal, não é principal não, não é exclusiva no trabalho do intérprete de língua de sinais. As outras dimensões, as emocionais, psicológicas, a tensão, a inovação, o próprio recurso tecnológico deu problema no primeiro dia, tudo isso envolve.

Esse relato revela a própria compreensão do intérprete em relação às competências necessárias para a atuação. Ele sabe que a subcompetência bilíngue é necessária, mas ela não é exclusiva, fazendo-se necessário que as outras subcompetências se façam presentes no ato interpretativo, como a subcompetência instrumental, a estratégica, e até uma subcompetência que poderíamos chamar de *tecnológica*, relacionada ao conhecimento dos equipamentos e dispositivos que os intérpretes trabalham e também os componentes psicofisiológicos que o PACTE apresenta em seu quadro.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer dessa análise, a partir das impressões dos intérpretes, foi possível levantar alguns pontos e discutir sobre o trabalho em equipe na cabine em contexto de conferência. Algumas percepções foram descritas e alinhavadas com as competências que entendemos mobilizar o processo interpretativo. Ainda apontamos sobre a pouca (muitas vezes inexistente) discussão na formação a respeito do trabalho em equipe no cenário nacional.

Buscamos problematizar os fatores que influenciam para que uma equipe de interpretação seja organizada, tais como: a duração do evento, a complexidade do trabalho, a dinâmica do ambiente, bem como a fadiga do intérprete e a saúde dos profissionais. Expusemos também os três modelos encontrados em Hoza (2010), referente ao trabalho em equipe, discutindo as particularidades e as implicações do funcionamento de cada um deles para a realização de um trabalho em equipe.

Sobre as competências necessárias para a atividade de tradução – neste estudo, atividade de interpretação – nos deparamos, a partir das entrevistas realizadas, com a mobilização das subcompetências bilíngue, instrumental, estratégica, os componentes psicofisiológicos, além da importância da competência tecnológica ativada para o uso do equipamento eletrônico disponível na cabine – experiência inédita para os

intérpretes da pesquisa e, em certa medida, inovadora para a área de interpretação Libras-Português. A mobilização dessas subcompetências evidenciam que quando operando em conjunto, elas formam a CT necessária para atuar equipe em contextos de conferência.

A fala dos participantes ainda sugere que a relação interpessoal (KELLY, 2010) e a comunicação com o outro (MAGALHÃES JUNIOR, 2007) são maneiras de se favorecer produtivamente para que o trabalho em equipe se desenvolva de uma melhor forma, somadas ao empenho individual e a confiança no trabalho em grupo para a realização de uma interpretação bem-sucedida.

Nossa discussão também desejou, ao registrar as percepções da equipe dentro da cabine de interpretação, introduzir esse novo local de atuação para o campo das discussões que contam com os fazeres dos profissionais, bem como incentivar futuras pesquisas com essa temática. Deste modo, esperamos que essa descrição auxilie também situações futuras de interpretação em contextos similares, e que outras equipes de interpretação possam desempenhar seu trabalho de forma mais confortável e profissional, a partir do (re)conhecimento das competências e das possibilidades (e vantagens) da atuação em equipe.

REFERÊNCIAS:

CAMARGO, P. G. Competência em interpretação - um breve estudo da interpretação em língua B. *Tradterm*, [s.l.], v. 23, p. 13-33, 15 out. 2014. Universidade de São Paulo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBiUSP. DOI: 10.11606/issn. 2317-9511.tradterm.2014.85506. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/tradterm/article/viewFile/85506/88295>>. Acesso em: 28 Maio. 2018.

COKELY, D.; HAWKINS, J. **Interpreting in teams**: A pilot study on requesting and offering support. *Journal of Interpretation* 2013, 49-93.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GESSER, A. **“um olho no professor surdo e o outro na caneta”**: Ouvintes aprendendo a língua Brasileira de sinais, 2006. Tese (Doutorado em Linguística aplicada) UNICAMP, Campinas, 2006.

———. **LIBRAS? Que língua é essa?**: crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.

HOZA, J. **Team Interpreting**. Alexandria: Rid Press, 2010. 214 p.

HURTADO ALBIR, A aquisição da competência tradutória: aspectos teóricos e didáticos. In: PAGANO, A.; MAGALHÃES, C.; ALVEZ, F. **Cognição e discurso**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005, p. 19-57.

———. Competence. In: GAMBIER, Y.; VAN DOORSLAER, L. (Ed.). **Handbook of Translation Studies**. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 2010. p. 55-59.

———. **Traducción y traductología**. Madrid: Gredos, 5ª edição, 2011.

KELLY, D. Curriculum. In: GAMBIER, Y.; VAN DOORSLAER, Luc (Ed.). **Handbook of Translation Studies**. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 2010. p. 87-93.

———. Translation didactics. In: GAMBIER, Y.; VAN DOORSLAER, Luc (Ed.). **Handbook of Translation Studies**. Amsterdam / Philadelphia: John Benjamins Publishing Company, 2010. p. 389-396.

MAGALHÃES JUNIOR, E. **Sua majestade o intérprete**: O fascinante mundo da interpretação simultânea. São Paulo: Parábola Editorial, 2007.

METZGER, M. Os destaques das pesquisas sobre interpretação de línguas de sinais no contexto acadêmico da interpretação comunitária. **Cadernos da Tradução**. Florianópolis: UFSC/PGET, 2010.

NAPIER, J.; McKEE, R.; GOSWELL, D. **Sign Language interpreting**: Theory and practice in Australian and New Zeland. The Federation Press, 2006.

NOGUEIRA, T. C. Intérpretes de Libras-Português no contexto de conferência: uma descrição do trabalho em equipe e as formas de apoio na cabine. (Dissertação). Mestrado em Estudos da Tradução. Programa de Pós-Graduação em Estudos da Tradução, Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

PACTE (Process in the Acquisition of Translation Competence and Evaluation). Building a Translation Competence Model. In: ALVES, F. (ed.). *Triangulating Translation: perspectives in process oriented research*. Amsterdam: John Benjamins, 2003. p. 37-61

QUADROS, R. M. **O tradutor e intérprete de Libras e língua portuguesa**. Brasília: MEC, 2004.

RID (Registry of Interpreters for the Deaf) **Standard practice paper**: Team interpreting. (2007). Disponível em: <http://www.rid.org/UserFiles/File/pdfs/Standard_Practice_Papers/Drafts_June_2006/Team_Interpreter_SPP.pdf> Acesso em 29 março. 2018.

RODRIGUES, C. H. Da interpretação comunitária à interpretação de conferência: desafios para formação de intérpretes de língua de sinais. In: **II Congresso Brasileiro de Pesquisa em Tradução e Interpretação de Língua de Sinais Brasileira**, Florianópolis: UFSC, 2010.

_____. **A interpretação para a Língua de Sinais Brasileira**: efeitos de modalidade e processos inferenciais. Belo Horizonte: UFMG - 2013. Tese (Doutorado em Linguística Aplicada).

ROSSI, C. R. **O impacto da atuação do interprete de LIBRAS no contexto de uma escola pública para ouvintes**. Tese (Doutorado em Educação). Universidade de São Paulo, 2005.

SANTOS, S. A. dos. **Intérpretes de língua de sinais**: um estudo sobre as identidades. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.