

Nº Aluno: 2019112597

**O Impacto da COVID-19 na Indústria de Tradução
durante a Quarentena: uma experiência em contexto
profissional**

Filipa Serpa

**Relatório de Estágio de Mestrado em Tradução –
Especialização em Inglês**

Outubro, 2021

Relatório de Estágio apresentado para cumprimento dos requisitos
necessários à obtenção do grau de Mestre em Tradução, Especialização em Inglês, realizado
sob a orientação científica da Prof.^a Doutora Maria Zulmira Castanheira e do Prof. Dr. Marco
Neves.

RESUMO

O Impacto da COVID-19 na Indústria de Tradução durante a Quarentena: uma experiência em contexto profissional

O presente relatório tem como objetivo refletir sobre o estágio curricular realizado na empresa Eurologos, que foi efetuado em regime de teletrabalho devido à pandemia global da COVID-19. Por este motivo, o relatório iniciará com uma contextualização da situação atual e uma síntese dos impactos desta realidade no setor da tradução. Em segundo lugar, irão ser analisadas as possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho em geral, como também no mercado da tradução, ao mesmo tempo que é ponderada a possibilidade de adoção deste regime de trabalho de forma permanente pelo tradutor. De seguida, passar-se-á para uma descrição das atividades realizadas durante o estágio e das dificuldades encontradas. Por fim, será relacionada a problemática inicial com a minha experiência de estágio numa empresa de tradução durante a obrigatoriedade do teletrabalho, complementado por um questionário efetuado a funcionários da empresa Eurologos com foco no regime de teletrabalho.

PALAVRAS-CHAVE: COVID-19, indústria da tradução, empresas de tradução, teletrabalho, tradução, revisão, formatação, transcrição

ABSTRACT

The Impact of COVID-19 on the Translation Industry During Lockdown: an experience in a professional context

This report aims to reflect on the curricular internship carried out at the translation company Eurologos, which was carried out in the form of remote work due to the current COVID-19 pandemic. Consequently, this report opens with a contextualization of the current situation and a synthesis of its impacts on the translation industry. Secondly, the possible pros and cons of telecommuting will be analyzed in a general scope, followed by its analysis under the scope of the translation industry in specific. This will thus be used to consider the possibility of this work regime being permanently adopted by translators as a whole. This shall give entry to a delineation of the activities undertaken throughout this internship, as well as the difficulties encountered. The initial problematic will then be examined alongside my experience in an internship via remote work, complemented by a questionnaire centered in this topic that was answered by Eurologos employees.

KEYWORDS: translation, formatting, transcription, translation tools, translation memory, COVID-19, coronavirus, remote work, telecommuting

Índice

I.	Introdução	1
II.	Apresentação da empresa e da estrutura do relatório de estágio	2
III.	O Impacto da COVID-19 no Mundo do Trabalho e da Tradução	3
	1. O Impacto no Mundo do Trabalho.....	3
	1.1. O Teletrabalho	5
	1.2.Perspetivas para o Futuro.....	7
	2. O Impacto no Mercado da Tradução	10
IV.	Estágio na Eurologos	16
	1. Atividades desenvolvidas.....	16
	2. Principais dificuldades enfrentadas durante o estágio	17
	3. Meios de comunicação e realização das tarefas em regime de teletrabalho.....	19
	4. Questionário	25
V.	Conclusão.....	32
IV.	Bibliografia	36
V.	Anexos	40
	Anexo A	40
	Anexo B	41

LISTA DE ABREVIATURAS

CAT – *Computer-Assisted Translation* (Tradução Assistida por Computador)

QA – *Quality Assurance* (Garantia de Qualidade)

Q&A – *Questions & Answers* (Perguntas e Respostas)

TM – *Translation Memory*

TB – *Term Base*

I. Introdução

O presente relatório de estágio insere-se na componente não letiva do Mestrado em Tradução, tendo como objetivo aplicar os conhecimentos e métodos adquiridos na componente letiva e articulá-los com as novas competências práticas entretanto desenvolvidas. Nele também está refletida a aprendizagem feita acerca do mundo profissional da tradução que o estágio numa empresa dedicada a esta área proporcionou.

Sendo que a minha experiência prévia de tradução consistia apenas em trabalho como *freelance*, a possibilidade de optar por um estágio durante a componente não letiva do mestrado foi uma excelente oportunidade para praticar a tradução num contexto empresarial e trabalhar em equipa. Pude então experimentar as diferentes tarefas de um tradutor dentro de uma empresa, como também testemunhar o método de trabalho e as atividades de outros funcionários, não limitadas à tradução. Além disso, como a minha experiência prévia de tradução consistia principalmente em textos técnicos e audiovisuais, o estágio permitiu-me adquirir experiência num mais amplo espectro de áreas e temáticas. Sublinha-se que a experiência prática é importante em qualquer área académica, de forma a complementar os conhecimentos teóricos, assim aperfeiçoando as capacidades do indivíduo e preparando-o para o mercado de trabalho.

Este relatório não apenas descreve as atividades concretizadas num contexto profissional de tradução, como também analisa as mesmas dentro da situação fora do normal que vivemos nestes tempos devido à pandemia da COVID-19. Ou seja, este estágio concedeu-me a oportunidade de vivenciar o ambiente profissional da tradução dentro de uma empresa, numa época única que tem a possibilidade, como será analisado, de marcar o futuro de todo o mercado de trabalho.

A tradução é a atividade de reproduzir um texto entre línguas, de forma a comunicá-lo a um novo público. Porém, como afirmado por Lawrence Venuti, “translating cannot be viewed as a simple act of communication because it creates values in social formations at specific historical moments, and these values redefine the source text and culture from moment to moment.” (Venuti 107) Portanto, a tradução está sempre interligada com o contexto histórico e cultural.

Face à situação atual, a tradução está sujeita a confrontar-se com novos desafios e necessidade de adaptação ao mercado. Durante este tempo da pandemia, a tradução foi uma ferramenta vital para a comunicação entre países, mas o mercado de tradução também se viu diante

de desafios relacionados com a COVID-19. O setor da tradução teve de se adaptar, como muitos outros, à obrigatoriedade do teletrabalho. Ao estagiar na Eurologos, tive a oportunidade de viver todo este momento histórico e profissional e também testemunhar todo o funcionamento e processo de adaptação de uma empresa de tradução perante a obrigatoriedade do trabalho a distância.

II. Apresentação da empresa e da estrutura do relatório de estágio

A Eurologos é uma empresa de tradução especializada (mas não limitada) em serviços de tradução e interpretação jurídica, técnica e financeira para instituições públicas e empresas. Pertence ao grupo internacional Eurologos e garante traduções de qualidade para qualquer língua dos mercados internacionais.

Visto que uma empresa de tradução envolve muito mais do que apenas a etapa de tradução, durante o estágio tive a oportunidade de assistir e desempenhar várias tarefas. Estas incluíram a tradução, a formatação e a preparação de documentos, a revisão e a transcrição de áudio. Pude também assistir ao processo de trabalho de um gestor de projetos e a outras funções que não me foram concedidas. O presente relatório incide, portanto, sobre tal experiência e aborda questões particulares como os problemas enfrentados durante as tarefas realizadas, o tema da adaptação da empresa à obrigatoriedade do teletrabalho e as medidas de segurança em consequência da COVID-19.

Sendo esta uma problemática muito atual, existem ainda poucos estudos sobre a matéria em causa. Uma vez que as consequências desencadeadas por esta pandemia podem vir a ter efeitos temporários ou até permanentes em certos empregos e empresas, considero que este estudo constitui um contributo relevante para os Estudos de Tradução. Considero-o como tal também devido ao crescimento do teletrabalho como uma possível norma nova, por virtude das facilidades que a tecnologia e o acesso à internet fornecem à tradução, bem como a cada vez maior dependência destes no mercado de trabalho.

O relatório inclui um capítulo de cariz teórico que faz uma contextualização do mercado de trabalho, nomeadamente o da tradução, a nível nacional e internacional, no decorrer da pandemia. Analisa-se aqui quão afetado foi o volume de trabalho recebido, a própria qualidade do trabalho, e aborda-se a possível procura crescente de tradução relacionada com certas áreas em específico devido às circunstâncias. Segue-se uma descrição das tarefas executadas no estágio, que

servirá de exemplificação e possível confirmação dos temas discutidos anteriormente. No capítulo acerca da minha experiência prática também serão apresentados os principais problemas enfrentados aquando do desempenho destas tarefas, primeiro num âmbito geral e depois específico do teletrabalho. Será também feita uma referência às várias ferramentas utilizadas durante o estágio para compensar a obrigatoriedade do teletrabalho. Tudo isto será ponderado como forma de gerar uma opinião própria relativa ao teletrabalho que, por fim, será apoiada ou confrontada com as opiniões de funcionários da Eurologos expressas nas suas respostas a um questionário que formulei para este fim.

III. O Impacto da COVID-19 no Mundo do Trabalho e da Tradução

1. O Impacto no Mundo do Trabalho

“COVID-19 is most definitely spreading economic suffering worldwide. The virus may in fact be as contagious economically as it is medically.” (Baldwin & Mauro 1)

A COVID-19 é uma doença infecciosa provocada por um coronavírus (SARS-CoV-2) que teve origem na China em 2019 e que foi considerada uma pandemia devido à velocidade com que se disseminou. No dia 30 de janeiro de 2020, o Comité de emergência da OMS declarou-a como uma emergência global de saúde devido à rápida propagação de casos não só na China, como a nível mundial (Meyer & Velavan, 2020). Desde então, várias medidas foram tomadas pelos governos de forma a tentar reduzir o número de contágios. Entre estas esteve o fechar de fronteiras e uma série de restrições de viajar, quer a nível nacional como internacional. Tal como foi o caso de Portugal, a maioria da população, a certa altura, foi confinada e obrigada a trabalhar a partir casa. Por consequência, popularizou-se o termo ‘teletrabalho’ que, devido ao acesso a internet atualmente tão facilitado, tem vindo a crescer como uma ‘norma’. Foi definitivamente uma transição para uma nova realidade que certamente não foi fácil para muitos.

Devido a esta necessidade do ‘trabalho à distância’ vários setores económicos viram uma queda, especialmente aqueles que exigiam do contacto físico, como os cafés e restaurantes. Dada a forma como o mercado mundial está dependente da globalização, é de esperar que uma pandemia tenha um grande impacto sobre a economia. Porém, a COVID-19 é única neste aspeto pela sua dimensão e pelo facto de, entre as nações mais afetadas estão o G7 e a China. Sendo estas as economias globais atualmente mais dominantes, um golpe em qualquer uma delas tem um efeito

dominó no resto do mundo. Para exemplificar, apenas a China, EUA, Japão, Alemanha, Reino Unido, França e Itália são responsáveis por 60% da oferta e procura mundial, 65% da produção mundial e 41% das exportações mundiais (Baldwin & Mauro 2).

Quando se pensa nas indústrias que mais sofreram economicamente durante este período, as primeiras que vêm à mente são as do setor de serviços, como restaurantes, cafés e salas de cinema. Porém, o setor da indústria também sofreu um enorme golpe com interrupções na produção, na cadeia de distribuição e na procura. Já em fevereiro de 2020, o índice de atividade de produção da China demonstrou o recorde de níveis mais baixos alguma vez registados (Baldwin & Mauro 4). Assim, registou-se num aumento dos custos de efetuar negócios nos vários setores. As infeções reduzem a mão-de-obra e a produtividade, enquanto os confinamentos, o encerramento de empresas e a imposição de distância social também resultam em interrupções da distribuição. Quanto à procura, os *layoffs* e os cortes de salários criaram dificuldades financeiras para muitas pessoas, levando à diminuição do consumo o que, mais uma vez, resulta num golpe para os setores do mercado (Baldwin & Mauro 73; Chudik *et al.* 2020). Estes efeitos vieram a piorar com o fechar de fronteiras e a suspensão de atividades económicas durante os confinamentos. De acordo com um estudo do *Centre for Economic Policy Research* (CEPR), o impacto da COVID-19 irá resultar numa recessão global de longa duração, à qual nenhum país conseguirá escapar, independentemente da sua estratégia de mitigação (Chudik *et al.* 2020)

O vírus teve um aparecimento tardio em Portugal, surgindo cerca de um mês mais tarde do que nos países vizinhos. Os primeiros casos que surgiram estavam relacionados com pessoas que tinham viajado para Itália ou Espanha, registando-se o primeiro caso confirmado em Portugal em 2 de março de 2020 e a primeira morte em 16 de março. Devido a este aparecimento tardio, as autoridades tiveram tempo para reagir e para implementar rapidamente medidas de contenção, que se iniciaram em 12 de março. Assim, foram limitadas as deslocações e fecharam-se as fronteiras, proibiu-se todos os ajuntamentos públicos, como também se encerraram as escolas e lojas não essenciais. O estado de emergência em Portugal teve início a 19 de março, com duração até 2 de maio, dando depois lugar ao estado de calamidade, como forma de reavivar as atividades económicas (Mamede *et al.* 2).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) das Nações Unidas, nas vésperas da COVID-19 “a economia portuguesa tinha recuperado, em larga medida, da crise

anterior”, embora ainda estivesse a sofrer os danos dessa mesma crise (Mamede *et al.* 2). Contudo, logo a partir de março de 2020, houve uma rápida queda do clima económico, atingindo 66,9 pontos no Indicador de Sentimento Económico da Comissão Europeia, o valor mais baixo alguma vez registado. O PIB também sofreu uma grande queda de 2,4%, estimando-se ainda que caia entre os 3,7% e os 8,0%. Em finais de fevereiro e inícios de abril, o desemprego aumentou cerca de 24%. Isto não foi apenas devido aos despedimentos coletivos e as quedas de negócios, mas também ao facto de muitos trabalhadores terem sido forçados a deixar o trabalho para apoiar as suas famílias após o encerramento de escolas e outros serviços (Mamede *et al.* 2-4). Por consequência da extinção de postos de trabalho e de cortes nos salários, houve também uma forte redução do consumo, tal como foi registado anteriormente no caso global. Adicionalmente, em Portugal, os setores que sofreram mais com a pandemia não variaram muito em relação ao resto do mundo. Os que apresentaram maiores aumentos de desemprego, por ordem decrescente foram: os de alojamento, atividades imobiliárias e serviços de apoio, transportes e armazenamento e a indústria de têxtil, vestuário e couro. Contudo, a maior preocupação continua a ser o colapso das atividades de turismo (Mamede *et al.* 4-6); contudo, à data da conclusão do presente relatório verificou-se já alguma retoma.

1.1.O Teletrabalho

Devido ao aconselhamento, ou até à obrigatoriedade, de permanecer em casa, muitos governos decidiram incentivar as empresas e os empregadores a disponibilizarem formas de os seus trabalhadores voltarem às suas funções a partir de casa. Por consequência, apesar de não ser um conceito novo, popularizou-se o termo “teletrabalho” como uma norma de 2020. Este conceito significa trabalhar remotamente a partir de casa, ou de outro local remoto, contrariamente a exercer funções juntamente com os colegas de trabalho. No teletrabalho, a forma principal de comunicação entre os indivíduos da empresa é a telecomunicação, quer sejam chamadas telefónicas, e-mails, ou outros métodos disponibilizados pela tecnologia. Portanto, o rápido desenvolvimento da tecnologia e do acesso à internet tem facilitado o teletrabalho, possibilitando esta escolha. Porém, em 2020, o teletrabalho chegou a muita gente não como uma escolha, mas sim uma obrigação, e assim revelaram-se as suas vantagens e repercussões.

Por um lado, o teletrabalho pode significar uma maior flexibilidade em termos de o trabalhador poder escolher as suas horas e local de trabalho. Permite também uma maior liberdade

para criar um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, o que pode contribuir para a satisfação e redução de stress. O tempo para ambas também é acrescentado, ao não se desperdiçar tempo na deslocação entre a casa e o local de trabalho. Para além da poupança de tempo, a falta de necessidade de deslocação também pode ser um incentivo económico, pois há um menor consumo de combustível e de títulos de transporte público. De facto, estima-se que, em média, o norte-americano poupou cerca de dois mil dólares apenas em combustível durante 120 dias úteis de confinamento (Wilson 2020). De forma semelhante, em Portugal as vendas de combustível nos postos de abastecimento caíram 13,9% em novembro de 2020 (Lusa 2020).

Por outro lado, o teletrabalho pode ser um entrave, principalmente no caso de trabalhadores que não têm condições adequadas para trabalhar em casa – sejam as ferramentas necessárias como computador e ligação à internet, ou o próprio ambiente. Além disso, enquanto o teletrabalho pode poupar tempo de certas formas, pode também ter o efeito oposto dada a possível necessidade de cuidar do resto do agregado familiar devido ao encerramento de escolas e de outras instituições, perdendo-se assim mais tempo com outras atividades, como cozinhar e tomar conta dos filhos. Esta é uma das situações que se podem tornar um obstáculo para a produtividade, juntamente com outras distrações que possam existir. Uma outra grande desvantagem do teletrabalho é a falta de contacto com os colegas, que pode tornar alguns aspetos do trabalho mais difíceis, tal como a falta de estimulação social, que pode prejudicar a motivação de alguns. Ademais, a falta de horário fixo e a constante ligação às redes e ao computador podem diluir a linha entre as horas profissionais e as horas para a vida pessoal. Isto torna mais difícil para o indivíduo desligar-se do trabalho, o que tem como possíveis efeitos a fadiga e a redução da produtividade.

Por consequência, o teletrabalho pode ser uma opção vantajosa para muitos, constituindo um incentivo capaz de melhorar a produtividade e a satisfação do trabalhador, mas também apresenta algumas desvantagens que podem tornar a opção menos apetitosa, ou até impossível, para outros. Portanto, o teletrabalho depende muito das condições de cada um, como também pode não ser uma escolha do indivíduo, mas sim do empregador. Uma das situações mais comuns foi a do teletrabalho parcial, que permitiu trabalhar a partir de casa alternadamente com o trabalho presencial, de forma a não prejudicar o trabalho, tendo sempre acesso aos recursos necessários. Limita-se assim o número de funcionários no espaço profissional, o que vai ao encontro das necessárias medidas de segurança em tempos de pandemia.

1.2.Perspetivas para o Futuro

Dado que o mundo profissional assistiu a enormes alterações durante a pandemia da COVID-19, considera-se possível que muitas destas mudanças venham a manter-se mesmo após esta situação, incluindo o teletrabalho em certos setores. Portanto, uma questão a abordar para o fim deste relatório é a da possibilidade de continuação do teletrabalho mesmo após a pandemia e as medidas impostas para a luta contra ela. Para tal, é também necessário avaliar o êxito do teletrabalho durante este período. Como afirmado pela investigadora Zoe Cullen:

Despite the majority of employees returning to the office, the scale of remote work during the pandemic has the potential to lead to a persistent change in the organization of jobs for many firms and workers, in a way that wouldn't have seemed possible last year. (Senz 2020)

Investigadores da Harvard Business School (HBS) efetuaram uma pesquisa baseada em 1800 pessoas que prevê que pelo menos 16% dos trabalhadores americanos irão continuar a trabalhar a partir de casa anos após a pandemia. De acordo com esta investigação, embora os níveis gerais do trabalho remoto sejam altos, existe uma variação considerável entre os diferentes setores. Em indústrias cujo pessoal tem um nível de instrução mais elevado e é mais bem pago, confirmou-se que houve uma maior capacidade para a adaptação ao trabalho a distância, como também se demonstrou uma menor perda de produtividade nesta transição. Mais de um terço das empresas que responderam a este questionário, e cujo pessoal transitou para o teletrabalho, prevê que este meio de trabalho virá a ser mais comum na sua empresa após a crise da COVID-19 (Senz 2020).

Todavia, algo que desafia esta possibilidade é a questão da produtividade perante o teletrabalho; esta não depende apenas da empresa, mas também do setor em que trabalha cada indivíduo. De acordo com a investigação da HBS, enquanto os setores que viram menores percentagens de perda de produtividade foram os da informação (-1%), serviços técnicos e científicos (-11%) e imobiliário (-12), os que sofreram uma maior perda foram os de serviços de alojamento e alimentação (-49%) e de transporte e armazenamento (-38%), devido ao facto de o local de execução destes não ser tão flexível (Senz 2020).

Outro estudo da HBS, elaborado por Prithwiraj Choudhury, afirma que o trabalho remoto traz várias vantagens como o aumento de produtividade, devido à flexibilidade de tempo e local.

Isto leva à possibilidade de o funcionário poder poupar nos custos de deslocamento, ou até poder mudar-se para áreas de custos menores e estar perto da sua família, o que pode incentivar a produtividade. Neste estudo, analisou-se uma empresa de patentes onde se registou um aumento de produtividade de 4,4% nos funcionários que começaram a trabalhar a partir de casa. Com base nestes números, Choudhury estimou que esta produtividade poderá resultar num aumento de \$1,3 bilhões de dólares para a economia norte-americana por ano, numa redução de 38,2 milhões de dólares de custos de escritório e um ganho de 132 milhões de dólares de taxas (Senz 2020).

Trabalhar a partir de casa pode ser realmente mais produtivo se as funções em causa requererem pouca interação com os colegas no dia-a-dia. Mesmo anos antes da pandemia, empresas como a Yahoo decidiram pôr um fim ao teletrabalho, defendendo a necessidade do contacto físico com os colegas no escritório e o benefício da “interação espontânea”. Uma dirigente de recursos humanos da Yahoo afirmou após a notícia: “To become the absolute best place to work, communication and collaboration will be important, so we need to be working side-by-side. That is why it is critical that we are all present in our offices.” (Guynn 2013) Porém Choudhury rejeita tais afirmações como sendo o medo das empresas confiarem nos seus funcionários (Senz 2020). Ainda, uma elevada percentagem de funcionários da Yahoo que trabalhavam de casa tinham cargos como programação e apoio técnico, os quais, de acordo com John Roberts, professor de economia na Stanford, “those are done perfectly well from home.” (CBS 2013). Roberts é também autor de um estudo à cerca da eficácia do teletrabalho, onde conclui que funcionários que trabalham a partir de casa apresentam níveis mais altos de produtividade, com 13% de aumento de desempenho e de satisfação com o emprego (Bloom *et al.* 2014). Além disso, durante a pandemia várias empresas decidiram mudar permanentemente para o teletrabalho, como a Facebook, que anunciou que em 5 a 10 anos todos os funcionários irão poder trabalhar a partir de casa de forma a poderem exercer as suas funções onde quiserem (Koran 2020), a Twitter (Graham 2020), a Dropbox (Dropbox Team 2020) e a Fujitsu (Fujitsu Limited 2020) que pretendem fornecer uma maior flexibilidade aos seus trabalhadores, de modo a poderem equilibrar a vida profissional e pessoal e incentivar a sua produtividade.

Pedro S. Martins analisa o caso do teletrabalho e o seu prospeto especificamente no caso do mercado português. Juntamente com grande parte do mundo, a maioria dos trabalhadores portugueses teve de se adaptar ao teletrabalho; porém, Martins defende que “apenas 9% dos

empregados no mercado de trabalho português podem desempenhar as suas profissões atuais de forma alargada via teletrabalho.” (Martins 2020). No seu ensaio, apresenta resultados semelhantes ao estudo da HBS devido à divisão de cargos de acordo com o nível de potencial de teletrabalho. Martins apresenta contabilistas, técnicos administrativos, secretários administrativos e executivos, operadores de serviços financeiros e analistas em gestão e organização como “profissões com potencial de teletrabalho elevado”; empregados de escritório, outros trabalhadores relacionados com vendas, diretores e gerentes de outros serviços, gestores executivos e do comércio como “profissões com potencial de teletrabalho significativo; enquanto operadores de máquinas, padeiros, empregados de serviços de apoio à produção, outros trabalhadores de montagem e diretores e gerentes de restauração são apresentados como “profissões com potencial de teletrabalho baixo”; e as “profissões com potencial de teletrabalho muito baixo” incluem trabalhadores de limpeza, empregados de mesa, vendedores em loja, empregados de armazém e motoristas (Martins 2020).

Um outro estudo do Núcleo de Investigação em Políticas Económicas e Empresariais da Universidade do Minho também analisa as vantagens e desvantagens do teletrabalho em Portugal com base em várias empresas portuguesas. O que destaca este estudo do anterior é o facto de ter sido elaborado em 2019, ou seja, antes da pandemia da COVID-19. De acordo com os autores, Monteiro, Straume e Valente, os efeitos do teletrabalho são geralmente negativos, mas estes variam muito entre as diversas categorias de empresas. Os autores concluíram que os impactos negativos também são mais comuns em empresas pequenas, cujos funcionários têm um menor nível de experiência (Monteiro *et al.* 1-4). Isto vai ao encontro do estudo da Harvard Business School que deduziu que o teletrabalho causou uma menor perda de produtividade entre os funcionários com níveis de instrução e experiência mais altos. A investigação da Universidade do Minho afirma que isto se deve parcialmente à dificuldade em gerir e treinar os funcionários a distância, muito devido à falta de controlo, como também às limitações que certos recursos, como por exemplo as vídeo chamadas, apresentam. Porém, quando a gestão humana não é colocada em jogo, a produtividade dos trabalhadores é muito maior e que os cargos que são inteiramente individuais, ou o mais próximo disto possível, os níveis de produtividade foram consideravelmente altos (Monteiro *et al.* 16).

Portanto, como no estudo do mercado de trabalho norte-americano, concorda-se que o sucesso do teletrabalho diminui quando a comunicação e a interação com colegas e todo o fator humano entram em causa. Porém, uma defesa para o trabalho remoto que estes estudos apresentam é o facto de que este pode contribuir para a satisfação global e a motivação do funcionário, o que em última análise resulta numa vantagem para a empresa. Este é, contudo, um tema em que não é fácil chegar a uma conclusão através de generalizações, pois os benefícios e a produtividade do teletrabalho dependem muito do tipo de empresa e das funções de cada um. Dito isto, o teletrabalho pode ser especialmente vantajoso quando cargo do funcionário não se baseia tanto na interação humana, mas também quando pode ser controlado por meios quantitativos. Ou seja, se tiver um projeto a cumprir num determinado prazo ou no caso de empregos que possam ser medidos pelo chamado “sales per employee” (Monteiro *et al.* 3-4). Isto é, em grande parte, o caso do mercado de tradução, que será analisado de seguida.

2. O Impacto no Mercado da Tradução

Segundo Italo Calvino, “Without translation, I would be limited to the borders of my own country. The translator is my most important ally. He introduces me to the world.” (MacShane, 1983). Isto comprovou-se durante a pandemia, em que a tradução tem tido um enorme papel na ligação entre países. Com a ameaça a nível global, tornou-se indispensável a comunicação em vários aspetos. Em primeiro lugar, as informações precisavam de ser transmitidas o mais rápido e corretamente possível, bem como os pedidos de ajuda e as doações de outras nações, além das investigações e instruções médicas. Isto é particularmente importante, visto que o local de origem do vírus não foi um país com o inglês como língua nativa, aumentando assim a dificuldade de comunicação global. Por este motivo, a tradução teve um papel fulcral especialmente no início da propagação do coronavírus e, em especial sob a forma de tradução voluntária. Nas palavras dos autores de um estudo sobre o fornecimento de comunicação multilingue no alívio de desastres: “Translation is an important means of enabling access to information in an emergency response.” (Zhang & Wu 1).

Logo desde a entrada de Wuhan em quarentena em 23 de janeiro de 2020, a China teve dificuldades em responder à procura de equipamentos médicos e, portanto, tornou-se crucial a doação estrangeira. Em março desse mesmo ano, 77 países e 12 organizações internacionais participaram nessa doação. Contudo, este processo foi dificultado por barreiras linguísticas e

culturais. De seguida, com a propagação da pandemia pelo resto do mundo, muitos países começaram a necessitar de equipamentos médicos da China, que já tinha uma maior atividade de investigação sobre o vírus. Assim, a China deixou de ser o maior importador destes equipamentos para passar a ser um grande exportador dos mesmos e, conseqüentemente, intensificou-se a necessidade de disponibilizar as várias informações e os produtos entre cada vez mais línguas (Zhang & Wu 1-3). Foi aqui que entrou o papel dos tradutores. Com o crescimento do estado de pânico e devido à falta de tradutores profissionais, vários tradutores voluntários, grande parte professores e alunos universitários sem quaisquer estudos na área de tradução, estabeleceram comunidades nas redes sociais que vieram a contribuir grandemente para os esforços de alívio dos desastres causados pela COVID-19. Estes tinham o objetivo de transmitir as informações necessárias de forma a reduzir o impacto da pandemia, desempenhando um repentino papel na facilitação de doações e nos fornecimentos médicos entre Wuhan e o resto do mundo (Zhang & Wu 1). Entre as suas várias funções, os tradutores voluntários traduziam os pedidos de ajuda dos vários países para chinês, publicando-nos depois nas redes sociais, onde também forneciam dados e instruções dos equipamentos médicos necessários. Mais tarde, com o aumento de problemas de saúde mental na China, alguns destes tradutores cooperaram com instituições de psicologia internacionais para traduzir e interpretar artigos, palestras e conferências que pudessem ajudar a população. Ao longo da pandemia, esta comunidade de tradução voluntária nas redes sociais veio a ter um papel fundamental ao fornecer múltiplos serviços nas várias áreas necessárias, como também na tradução de inspeções de quarentena nos aeroportos (Zhang & Wu 2-5). Dito isto, a pandemia da COVID-19 não parece ter resultado numa escassez de trabalho para a indústria de tradução. Pelo contrário, surgiu uma nova gama de assuntos que necessitam de transmissão interlinguística.

Juntamente com a preocupação referida anteriormente em relação aos impactos da pandemia na economia mundial e nos vários setores do mercado, é de referir os efeitos que esta teve no mercado da tradução. Algo que a pandemia realçou foi o facto de que os serviços que podem ser efetuados através da internet e a partir de qualquer local estão mais bem preparados para se adaptarem a quaisquer circunstâncias, como a que está a ocorrer no presente. A indústria da tradução encaixa neste conjunto, sendo que tem vindo crescentemente a tornar-se dependente da tecnologia. Mesmo se o tradutor não usar ferramentas como as de *Machine Translation* ou CAT,

regra geral utiliza o computador para efetuar a própria tradução e para comunicar com as várias partes envolvidas.

No atual contexto de transição para o digital, assistiu-se a uma maior procura de serviços de tradução, nomeadamente no regime *freelance*, onde *sites* que fornecem serviços de tradução e localização, como o ProZ e TheWordPoint, registaram um aumento drástico de pedidos entre dezembro e abril de 2020. Com a transição das empresas para o teletrabalho e para um maior foco nos benefícios da internet e das redes sociais, estas também começaram a requisitar outros serviços online de forma a expandir os seus negócios para além do seu local. Os números de pedidos de serviços da TheWordPoint atingiram cerca de mil clientes em dezembro apenas e quase 4 mil no mês de abril. As línguas com mais procura nestes novos pedidos foram, por ordem decrescente, chinês, inglês, italiano e espanhol (TheWordPoint, 2020). Portanto, uma das razões pelas quais a indústria da tradução teve um aumento na sua procura, diz respeito ao facto de as empresas tentarem expandir o seu mercado a novos públicos e a diferentes meios online, o que resulta na necessidade de divulgar vários tipos de texto em múltiplas línguas.

Dentro da área de tradução, houve certos tipos de texto que predominaram nesta nova procura. Portanto, houve um aumento no âmbito da tradução de textos científicos, nomeadamente na área da medicina. Visto que a COVID-19 ainda é algo bastante recente e, portanto, desconhecido, novas investigações e estudos são divulgados quase diariamente, por profissionais de vários países. De acordo com Scott L. Montgomery, autor da obra *Does Science Need a Global Language*, cerca de 70% das publicações científicas internacionais são escritas em inglês, sendo a percentagem de 90% para algumas áreas (Montgomery 11). A necessidade de tradução nesta área prendeu-se principalmente com a divulgação de conteúdos escritos em inglês. A indústria global da saúde requer informações das novas descobertas relacionadas com o coronavírus, a fim de saber quais as novas medidas a tomar para contra-atacar a sua disseminação e tratar os pacientes. Isto cria uma maior procura de tradução online de textos como artigos médicos, de investigação e de revistas científicas, como também de instruções de procedimentos e materiais médicos (TheWordPoint 2020). Foi especialmente nesta área que houve uma explosão de procura de tradutores conhecedores da língua chinesa, como foi mencionado na secção anterior, devido a estudos, produtos e outras novidades acerca da COVID-19.

Outro tipo de texto que registou um crescimento na área de tradução foi o de *marketing*. Com a recomendação de sair menos de casa, muitas lojas, cafés e outros estabelecimentos tiveram de se adaptar ao *e-commerce* para se divulgarem. As empresas também tentaram alcançar um maior espectro de consumidores, procurando para isso serviços de tradução empresarial, de descrições de produtos e localização de publicidade. Para além destes, também se assiste atualmente a uma alta procura de tradução de documentos de divulgação dos governos, informações fornecidas por organizações não-governamentais, como a WHO, materiais de aconselhamento e regulamentação dos locais de trabalho e locais públicos, entre outros (Baldrige, 2020). Portanto, como se pode ver, a situação corrente da pandemia teve, em termos de volume de trabalho, um impacto positivo na área de tradução. Contrariamente, o mercado da interpretação esteve em desvantagem devido à limitação de reuniões e de outros eventos presenciais. Porém, visto que o estágio em causa se centrou somente na tradução, irei manter esta como o foco do estudo.

Para além dos tipos de texto predominantes durante os tempos da pandemia, houve outras alterações que atingiram o tradutor, nomeadamente na sua própria rotina, sobretudo aqueles que trabalham em empresas. Olhando para as vantagens e desvantagens do teletrabalho apresentadas anteriormente, é possível reexaminá-las através do ponto de vista de um tradutor. Por um lado, os horários mais flexíveis são importantes nesta área para o indivíduo poder escolher os mais convenientes para a sua produtividade, dentro dos prazos de entrega de cada trabalho. Além disso, esta flexibilidade também pode aumentar a satisfação do tradutor, dando-lhe a possibilidade de equilibrar melhor o tempo que dedica ao trabalho e à sua vida pessoal. Como foi o caso da empresa de tradução Summa Linguae Technologies, da Polónia, o teletrabalho foi bem-recebido pelos funcionários devido ao encerramento das escolas e à necessidade de eles estarem em casa para cuidar dos filhos (Albarino, 2020). Felizmente, na presente situação, o trabalho do tradutor é hoje maioritariamente realizado através do computador: portanto, com as facilidades que a internet fornece, não aparenta haver alterações muito drásticas a serem feitas na adaptação ao teletrabalho. A maior preocupação neste aspeto é garantir que o indivíduo tem as condições favoráveis para poder realizar o seu trabalho a partir de casa, quer estejam relacionadas com o equipamento (computador), a ligação à internet ou o conforto e produtividade face a possíveis novas distrações. O maior obstáculo é o menor contacto com os colegas de trabalho e clientes que, embora possa não ser o mesmo, continua a ser todavia possível através de videochamadas, aplicações de *Instant*

Messaging (IM) ou chamadas telefónicas. Mais uma vez, isto pode ser um problema se não houver as condições adequadas, como pode ser o caso dos tradutores que moram em locais onde a rede móvel ou a ligação à internet é limitada. No entanto, a tradução não é o tipo de trabalho que exige que os seus praticantes trabalhem constantemente a partir de um escritório. Assim, seria possível que fizesse parte do grupo de setores que sofreu uma menor perda de produtividade na investigação da HBS e que fizesse parte do grupo que Martins designou como “profissões com potencial de teletrabalho elevado”.

Apesar de a tradução poder ser efetuada a partir de qualquer local, as possíveis quedas de outros setores durante a pandemia afetam diretamente a disponibilidade de trabalho para os tradutores, o que resulta numa quebra dos seus rendimentos. De acordo com um estudo da Slator efetuado com base em várias empresas de serviços de tradução, houve uma grande inconsistência no rendimento de cada uma delas durante a pandemia. A Translation People afirmou ter um aumento na procura, especialmente por parte de empresários relacionados com as áreas da saúde, aconselhamento de viagens e orientações de higiene. Este aumento na procura não foi apenas devido à necessidade de comunicar informações relacionadas com vírus, mas também por as empresas estarem a atrair novos clientes à volta do mundo. Contudo, o CEO da Summa Linguae Technologies afirmou que as alterações na procura são difíceis de avaliar. Por um lado, houve um aumento de clientes do comércio eletrónico e de lojas físicas. Por outro, clientes de localização para TI, multimédia e *e-learning* têm vindo a suspender projetos devido aos lançamentos de produtos terem sido postos em espera. Todavia, empresas de serviços de tradução como a SDL, Appen, Keywords Studios, Honyaku Center e Rozetta registaram todas uma grande quebra de procura a partir de março de 2020, em comparação com os meses anteriores, como pode ser visto no gráfico abaixo (Albarino, 2020):

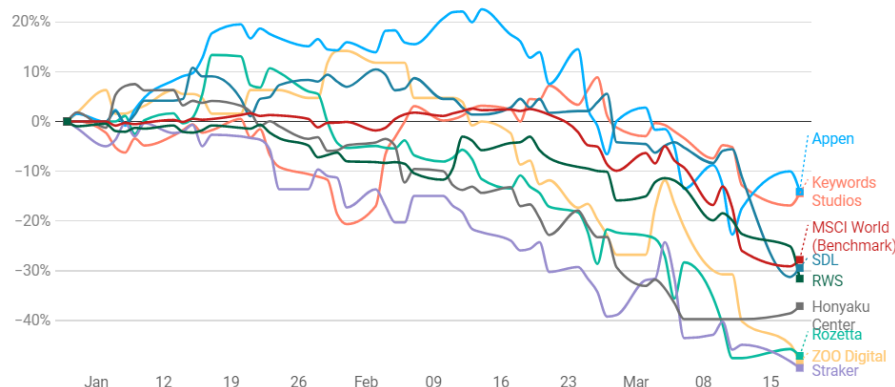


Figura 1: Desempenho das empresas de serviços de tradução em março de 2020 (Albarino, 2020).

De acordo com a Eurologos, a empresa em que decorreu o estágio que deu origem ao presente relatório, os dados registados pelas empresas acima referidas também vão ao encontro da sua própria experiência, pois houve uma queda bastante forte em abril de 2020 com o primeiro confinamento, recuperando logo no mês seguinte. Isto pode verificar-se nos gráficos seguintes com os dados de faturação da empresa. A faturação total de 2019 alcançou os 463190,93€, enquanto no ano de 2020 apresentou 400645,26€ o que demonstra uma quebra de 14%. Esta quebra deve-se, em grande parte, ao mês de abril: em 2019 houve uma faturação de 35746,90€ e em 2020 uma de 15301,90€, resultando numa quebra de 57%.

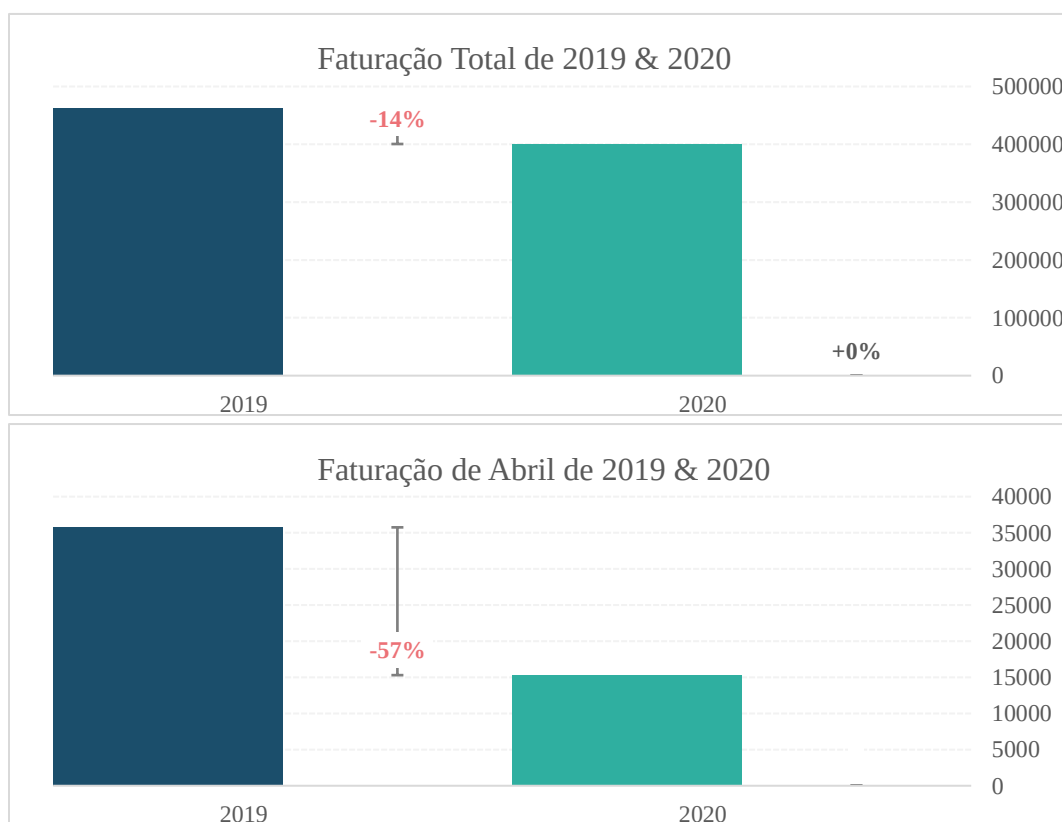


Figura 2 Faturação da Eurologos nos anos de 2019 e 2020 e no mês de abril de 2019 e 2020

Acrescenta-se que segundo um estudo do instituto de pesquisa CSA, enquanto áreas de tradução como as da saúde, indústrias farmacêuticas, redes sociais, indústria de TI e programação de software viram um aumento de pedidos de 28% a 49%, as áreas de eventos, viagens e lazer, indústria automóvel, serviços comerciais e manufaturas sofreram uma redução de 58% a 78% (Chaillou & Kallen, 2021). No entanto, um dos setores que viram uma explosão de subscritores durante esta época foi o das plataformas de OTT (Over the Top), que fornecem serviços de *streaming* através da internet, devido ao facto de a população passar uma grande parte do tempo em casa. Embora isto ainda não tenha causado um impacto substancial nas áreas da legendagem e dobragem, é possível que o rápido crescimento da indústria venha a gerar um aumento de pedidos destes serviços.

A contextualização feita, apoiada nos vários estudos referidos, aliada à minha experiência de estágio em regime de teletrabalho, permitir-me-á apresentar uma conclusão quanto a esta problemática do teletrabalho.

IV. Estágio na Eurologos

Após a conclusão da componente letiva do Mestrado em Tradução, Especialização em Inglês, realizei o estágio na Eurologos, que decorreu entre 2 de outubro e 22 de dezembro de 2020. As atividades que desenvolvi consistiram principalmente em traduções, revisões, formatações e transcrições, ao mesmo tempo que tive a oportunidade de testemunhar os processos de trabalho de alguns dos funcionários, não apenas no exercício destas funções, mas de outras. Assim, tive o proveito de ser instruída nas diversas tarefas realizadas numa empresa de tradução.

1. Atividades desenvolvidas

A maior percentagem de projetos que me foi confiada disse respeito à **tradução** e, como a empresa se especializa principalmente na tradução técnica, foi este o género que dominou a maioria dos meus trabalhos. Fiquei encarregada de 15 traduções, todas de EN-PT, PT-EN ou ES-PT, com um total de 9,585 palavras traduzidas. Destas, duas pertenciam à área da medicina, cinco à de assuntos empresariais, cinco à área judicial, duas ao domínio académico e uma ao setor da hospitalidade. Mesmo dentro de cada uma destas áreas, ainda houve uma grande variedade de textos traduzidos, como manuais, extratos financeiros, diplomas, textos informativos, entre outros.

Uma tradução nunca é entregue ao cliente sem ser revista e, na Eurologos, a tarefa de **revisão** pode ser executada tanto por um tradutor que não aquele que fez a tradução como até o próprio gestor de projetos. No meu estágio, também desempenhei este papel, tendo revisto 10 traduções com um total de 26.654 palavras, nos pares de línguas EN-PT, ES-PT, PT-ES e GA-PT. Estes textos também foram bastante variados: judiciais, websites, empresariais, farmacêuticos e científicos, incluindo também um webinar e legendagem.

Quando o cliente entrega os documentos a traduzir, estes muitas vezes vêm em formatos como PDF, podendo suceder que ferramentas CAT como o memoQ – sendo esta a mais utilizada na empresa – não reconheçam totalmente o texto. Por este motivo, é necessário transferir primeiro o ficheiro para MS Word e depois verificar se todos os dados estão corretos e idênticos ao texto original no processo de **formatação**. Durante o estágio também tive a oportunidade de ganhar experiência neste âmbito, ao efetuar 12 formatações de textos em várias línguas, como inglês, espanhol e alemão, com o total de 51.115 palavras.

Para além destas funções, também transcrevi dois projetos, um caso de tribunal e uma chamada de apoio a cliente. A **transcrição** também é importante, não só para documentação mas também para a preparação de um documento para tradução. Isto facilita o trabalho do tradutor ao apenas ter de traduzir um texto escrito que pode ser introduzido em programas como o memoQ. Na verdade, a transcrição foi bastante mais complexa do que esperava, devido à qualidade do áudio gravado, sotaques e outros fatores que causam incerteza.

2. Principais dificuldades enfrentadas durante o estágio

Devido à pandemia global, este estágio foi realizado totalmente em regime de teletrabalho. Por este motivo, irei apresentar os diversos desafios confrontados durante as tarefas que me foram atribuídas, bem como os possíveis obstáculos resultantes do teletrabalho. Assim, poderei avaliar as problemáticas introduzidas no capítulo da contextualização à luz da minha própria experiência. Isto será, de seguida, reforçado por um questionário respondido pelos funcionários da Eurologos.

O primeiro desafio apresentou-se na tradução de um texto jurídico. Como a advogada e tradutora Deborah Cao afirma na sua obra *Translating Law*, “finding the meaning of [legal] texts is often quite difficult, even when one is working entirely within a familiar legal paradigm, with a language learned at one’s mother’s knee and with concepts that are known and accepted” (Cao vii).

É igualmente complexo transferir este vocabulário para outra língua, visto que neste género de texto é preciso dominar a terminologia da especialidade e os fraseologismos próprios. (Cao 8-14). Portanto, num dos textos jurídicos que traduzi, deparei-me com algumas dificuldades, não sabendo ao certo qual terminologia utilizar. Porém, para facilitar o processo, a gestora desse projeto recomendou que eu consultasse o TM ligado a esse projeto para ver como os outros tradutores da empresa haviam traduzido certas expressões para português. Por este motivo, as ferramentas CAT são extremamente úteis, especialmente numa empresa de tradução, de forma a manter a coerência entre projetos.

Uma outra dificuldade que encontrei foi num projeto de EN-PT em que os textos originais não tinham sido escritos por alguém fluente na língua, sendo por isso por vezes difícil entender o sentido das frases. Este caso revelou a vantagem de trabalhar em equipa, ou de pelo menos ter contactos com conhecedores das línguas envolvidas, pois tive de comunicar com o gestor de projetos e discutir os possíveis significados em conjunto. Também mostrou como, por vezes, o tradutor tem de quase adivinhar o sentido de um texto, de forma a traduzir conforme o interpreta. Por outro lado, este exemplo revelou-se semelhante a um outro projeto de legendagem. No caso deste, foi-me entregue a tradução da transcrição de um vídeo de galego para português pelo memoQ. Sendo este uma reportagem com uma conversa, e não apenas um texto corrido, por vezes a transcrição aparentava fazer pouco sentido por si só. Portanto, requisitei o vídeo ao gestor de projetos, de forma a poder confirmar o texto dentro do seu contexto, o que tornou a compreensão daquele bastante mais fácil, conseguindo então completar a minha tarefa com um mais segurança.

Também me deparei com um desafio em algumas tarefas de formatação. O primeiro destes foi a formatação de longos textos em alemão, uma língua que não domino. Visto que a tarefa não era traduzir, não era necessário a estagiária estar familiarizada com a língua. O objetivo era apenas igualar o texto e a sua organização no documento Word, conforme o documento como recebido do cliente. Porém, não conhecendo a língua, o processo tornou-se mais lento pois foi preciso verificar algumas palavras letra-a-letra. Além disso, estes documentos eram de cariz científico e, portanto, havia muitas palavras que o *spellcheck* do Word não reconhecia, mesmo após ter instalado o pacote de idiomas para o alemão. Um outro desafio encontrado nas tarefas de formatação manifestou-se num texto científico com múltiplas equações e símbolos. Como estes símbolos não são bem reconhecidos por programas de reconhecimento de texto, foi necessário

transcrevê-los manualmente no Word, o que torna um projeto de poucas horas num projeto de um dia.

Devido à COVID-19, uma grande percentagem das atividades da empresa passou a ser concretizada online, incluindo as relacionadas com casos de tribunal. Embora ambas as transcrições que fiz fossem a partir de ficheiros de áudio, uma delas era a gravação de um caso de tribunal onde os advogados e o juiz se encontravam numa videochamada com as testemunhas. Por motivo de problemas de ligação e outras dificuldades técnicas, a gravação foi prolongada, e também a qualidade do áudio resultou em alguns impasses na compreensão dos discursos.

Estes foram os casos de maior dificuldade encontrados no geral, embora tenham surgido outros que serviram de excelente treino para uma estagiária obter experiência em todas as tarefas que lhe possam ser atribuídas no mercado de trabalho.

3. Meios de comunicação e realização das tarefas em regime de teletrabalho

Como foi mencionado, este estágio foi realizado em regime de teletrabalho. Pude então ter uma experiência em primeira mão do trabalho remoto numa empresa de tradução o que permitiu avaliar as vantagens e desvantagens referidas no capítulo inicial.

Não podendo estar junto do resto da equipa no gabinete, de modo presencial, foram utilizados outros meios de comunicação. Através do Slack, uma plataforma online de comunicação através de mensagens para empresas, todos os estagiários e funcionários puderam estar ligados ao mesmo canal, sendo possível ainda criar grupos exclusivos para determinados membros. Foi o caso de um grupo que foi criado apenas para os estagiários e os gestores de projetos, para divulgar tarefas e esclarecer quaisquer dúvidas. Mesmo com a impossibilidade de estarmos no local de trabalho, era esperado estarmos online das 9 às 18 horas nos dias de semana, por forma a estarmos contactáveis e para controlar as horas de trabalho. Portanto, mesmo que não estivéssemos fisicamente juntos, não surgiram problemas nem atrasos devido à falta de comunicação, pois quaisquer questões eram respondidas quase de imediato, o que talvez não fosse possível se num dia, por algum motivo, o gestor de projetos não estivesse no gabinete. É importante notar este aspeto, visto que houve alturas em que o gestor teve reuniões, mas como estas eram também por videochamada, pôde na mesma responder a questões urgentes. Consequentemente, o argumento contra os meios de comunicação disponíveis no teletrabalho apresentados na contextualização não

foi um problema no caso do meu estágio. Era também através do Slack que os gestores de projetos avisavam sobre novos projetos, onde pudemos esclarecer dúvidas e onde decorria a comunicação diária, sendo pois a plataforma de comunicação principal.

Um outro programa utilizado para esta mesma função foi o Zoom, um serviço de videochamadas. Este foi principalmente usado para apresentar a equipa e as funções de cada funcionário, bem como para divulgar informações gerais de forma mais prática do que através de mensagem e para verificar como estava cada um. Através do Zoom foi também possível quebrar tensões e a rotina do trabalho solitário, incutindo algum do ânimo que estaria presente no ambiente de escritório. Na despedida de cada estagiário também foram efetuadas videochamadas por Zoom, pois este foi o meio que permitiu uma maior proximidade entre todos. Portanto, como foi mencionado nos estudos da Harvard Business School, notou-se um desejo de contacto entre os funcionários da empresa, embora pudessem conversar de forma mais casual através de videochamadas. No que diz respeito à comunicação geral entre os vários indivíduos, estas duas plataformas foram a mais utilizadas. No entanto, outros meios foram usados para outras formas de comunicação.

Para receber projetos de tradução ou de revisão ao longo do estágio, eram-me enviadas mensagens no Slack a perguntar se estava disponível, recebendo então os ficheiros do texto original no e-mail e o projeto a traduzir ou a rever no memoQ, através da opção '*check out from server*'. Esta ferramenta foi bastante útil, pois permite a vários indivíduos terem acesso ao mesmo projeto, partilhando uma só TB, que muitas vezes é fornecida pelo cliente. A TM partilhada também ajuda a manter a coerência com trabalhos anteriores semelhantes, mesmo que o tradutor não seja o mesmo, como diminuiu igualmente a necessidade de fazer perguntas ao gestor de projetos e, portanto, a sua presença. Para concluir e entregar a tradução ao gestor de projetos, a partilha de servidor permitiu que bastasse confirmar os segmentos e sincronizar o projeto no servidor. Isto revelou-se extremamente útil, por não ser necessária a troca de inúmeros e-mails e ficheiros entre os tradutores e revisores com o gestor de projetos. É de realçar que este método de partilha de projetos, de acordo com um dos gestores de projetos se manteve igual tanto antes como durante o teletrabalho.

No caso das formatações, o gestor de projetos também atribuía os projetos através do memoQ, enviando depois os ficheiros por e-mail. Estes, quando formatados em Word, eram

reenviados por e-mail. As transcrições foram um caso semelhante, sendo pré-gravações de áudio digital. Porém, sendo este formato de ficheiro mais pesado, não era possível ser enviado por e-mail, mas sim através da partilha de documentos no Google Drive, um serviço de armazenamento de ficheiros online. A transcrição em si era feita no Word e, no final, era entregue por e-mail ao gestor de projetos.

Reparando que todas estas tarefas estão muito ligadas à informática e não havendo aparentemente uma razão para necessitar de estar presente no escritório da empresa, perguntei a um dos gestores de projetos como estas se alteraram com o confinamento. A resposta foi que não houve grandes alterações nem complicações com a situação de teletrabalho. A maior diferença deu-se em termos de contacto físico com os colegas e de comunicação. Porém, como será ilustrado pelas respostas ao questionário efetuado, esta mudança foi pouco relevante para os tradutores da Eurologos, pois a maioria já trabalhava a partir de casa.

Como descrito no capítulo inicial, o maior desafio apontado por alguns durante o teletrabalho foi a formação de novos funcionários a distância. Neste estágio, a demonstração e explicação de certos processos aos estagiários também apresentaram algumas complicações. Para tal, foram utilizados outros meios de comunicação, o que teria sido bastante mais simples presencialmente, vendo o gestor de projetos no seu computador. Por exemplo, para a explicação de certos processos ou métodos de trabalho, foram efetuadas chamadas por Google Meet ou Team Viewer, para o gestor partilhar o seu ecrã, juntamente com uma chamada de voz em grupo com todos os estagiários. Este método de utilizar dois programas simultaneamente não foi tão simples como os anteriores e o processo de instrução teria sido realmente mais fácil no local de trabalho. Foi o caso de tarefas não tão intuitivas como a tradução e a revisão, nomeadamente a formatação e a transcrição, em que o gestor de projetos teve de demonstrar os processos de trabalho preferenciais da empresa. Contudo, apesar de ser um pouco mais complicado, creio que não houve perda de informação com este método, que foi bastante eficaz dada a situação.

Pelos mesmos meios também tive a oportunidade de testemunhar a forma como um gestor de projetos opera dentro da empresa. Através de uma chamada telefónica juntamente com a partilha de ecrã com o Team Viewer, um gestor de projetos guiou-me ao longo de todos os processos, desde a receção de um novo projeto, a sua aceitação, a gestão de vários projetos de uma só vez, a comunicação com os clientes e tradutores, até à conclusão do projeto. Aquando desta

chamada pude também perguntar se houve qualquer alteração ao seu método de trabalho e às ferramentas utilizadas para gerir os projetos, ao que o gestor me respondeu que tudo se manteve igual, uma vez que todo o seu trabalho apresenta o uso de meios tecnológicos. Portanto, a obrigação de teletrabalho não trouxe grande contratempo. Para esta tarefa, são utilizadas plataformas para receber e gerir projetos¹. É através delas que é feita toda a comunicação com os clientes, com a exceção de alguns clientes mais próximos que contactam o gerente diretamente por e-mail. É também através delas que o orçamento é acordado, que o gerente procura novos clientes e onde a faturação é efetuada. É esta possibilidade de executar todas estas tarefas numa só plataforma que torna estas plataformas tão vantajosas em termos de organização e economia de tempo. A vantagem de as utilizar acentua-se com as funções de comunicação com clientes habituais e novos sem ter de recorrer a e-mails ou a outros programas, como também a possibilidade de o cliente poder partilhar o TM do projeto na plataforma.

Assim que o gestor de projetos aceita um projeto e estabelece um orçamento com o cliente, contacta um tradutor através do Slack ou email antes de organizar toda a informação numa só tabela de Excel, juntamente com todos os outros projetos que está a gerir no momento. Desta forma, consegue controlar as tarefas em curso e terminadas, os prazos de entrega, os tradutores e revisores encarregados de cada uma, como também a fase em que se encontram. Como se vê, tudo isto é feito através do computador e, desde que haja as condições adequadas em casa, a função de um gestor de projetos habitualmente não requer a sua presença num escritório, salvo se for ocasionalmente necessário contactar um colega de trabalho, o que de qualquer forma pode ser feito por telemóvel, Slack ou e-mail.

No exercício das minhas tarefas como tradutora, também não encontrei dificuldades ou desvantagens resultantes do teletrabalho. A desvantagem mais óbvia que aponteí foi a de que, em casos em que surgiram dúvidas, foi necessário aguardar pela resposta do gestor de projetos que me atribuiria a tarefa. Contudo, isto não foi um grande problema, pois enquanto esperava foi possível continuar com o resto da tradução e voltar atrás quando obtive a resposta. De qualquer modo, como mesmo em teletrabalho a empresa continuou com horas fixas de trabalho, regra geral o gestor estava online e respondia rapidamente às perguntas. Porém, este não é um problema exclusivo do

¹ Por motivos de confidencialidade, não poderei divulgar exatamente quais os programas utilizados.

teletrabalho pois, até ao trabalhar no escritório, é possível que a pessoa pretendida não esteja no local no momento. Neste caso, o Slack é mais vantajoso por ser possível responder independentemente do local onde a pessoa se encontra. Também é bastante mais útil para este tipo de comunicação do que o e-mail, já que as mensagens por correio eletrónico tendem a acumular-se, não sendo a resposta tão rápida.

O estágio possibilitou igualmente compreender a necessidade, já atrás mencionada, de comunicar com os colegas de forma a trocar ideias e discutir termos adequados a uma tradução e outros assuntos. Como uma gestora de projetos referiu no questionário, “é sempre positivo mostrar a quem estagia na empresa todo o ambiente empresarial e também seria mais fácil responder a possíveis questões e dúvidas, fazendo demonstrações presencialmente.” Contudo, isto foi perfeitamente exequível através do nosso canal coletivo no Slack, onde pudemos discutir opiniões e, na maioria dos casos recebia-se respostas imediatas. Relativamente às demonstrações, realmente seria mais simples fazê-lo presencialmente, mas mesmo assim consegui testemunhar o processo de trabalho de alguns funcionários através do Google Meet e do TeamViewer.

Uma desvantagem do teletrabalho foi a impossibilidade de praticar atividades obrigatoriamente presenciais, embora sejam poucas, como os deveres de notário e certificação. Portanto, nem todos os serviços de uma empresa de tradução podem ser executados via teletrabalho, embora também não seja necessário que todos os funcionários trabalhem a partir de um local partilhado, visto que a maioria das funções podem ser efetuadas em casa.

Todavia, mesmo que seja possível funcionar em regime de teletrabalho, é importante avaliar as condições de trabalho em casa. No meu caso, o início foi a altura em que se tornou mais difícil gerir o tempo, dadas as tarefas pessoais e distrações em casa. Contudo, essa dificuldade colocou-se apenas nos primeiros dias, tendo sido rapidamente ultrapassada. Com os benefícios da internet, o estágio em teletrabalho foi perfeitamente exequível; o único contratempo foram dois dias ao longo dos dois meses e meio em que faltou a luz devido a condições atmosféricas e por me encontrar num local mais remoto. Nas horas dessa quebra de eletricidade não foi possível continuar os trabalhos, tendo tido então de avisar a equipa. Felizmente, no meu caso isto não aconteceu em momentos de grande urgência de entrega, mas tais imprevistos podem diminuir as vantagens do teletrabalho.

Um outro aspeto menos positivo a apontar sobre o estágio via teletrabalho é o facto de em tempos de menor fluxo de trabalho não haver muito a fazer se não esperar. Talvez num estágio presencial fosse possível estar sempre ocupada, nem que fosse a observar os outros nas suas tarefas, de modo a estar sempre a aprender.

Apesar das desvantagens apresentadas acima, o estágio em regime de teletrabalho foi, como já disse, bastante vantajoso em diversos aspetos. Em primeiro lugar, pude vivenciar um pouco o dia-a-dia da maioria dos tradutores da empresa, pois estes já trabalhavam em regime de teletrabalho antes da pandemia da COVID-19. Por outro lado, também tive a oportunidade de organizar as minhas tarefas de acordo com as horas em que sou mais produtiva, desde que pudesse ir ao encontro das datas de entrega de cada projeto. Isto tornou-se mais claro ao comunicar com outra estagiária, pois reparei que enquanto as minhas horas de maior produtividade são na parte da manhã, ela trabalhava melhor à noite. Desta forma, foi nos possível gerir a nossa própria produtividade de modo semelhante ao dos tradutores da empresa, ou até ao de um tradutor em regime *freelance*.

Outra vantagem do teletrabalho que também foi referido na secção teórica foi a falta de necessidade de nos deslocarmos ao local de trabalho. Esta é uma grande vantagem para quem reside longe daquele e fora de um centro urbano. Pude assim começar a trabalhar logo de manhã cedo, mesmo antes das horas em que tinha de estar online, e também evitar o cansaço e o stress resultantes dos vários transportes públicos e que poderiam afetar a produtividade de trabalho. Isto também resultou numa maior facilidade em encontrar um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, que não seria possível estando no escritório nas horas de trabalho, juntamente com o tempo de deslocação. Do mesmo modo, em tempos de espera, sem projetos, pude ocupar o tempo com outras atividades não relacionadas. A falta de necessidade de deslocação também significa não ter de comprar títulos de transporte ou pagar combustível, o que é uma enorme vantagem, especialmente para os estagiários não remunerados.

O isolamento de colegas e a falta de interação humana também se pode apresentar como um contra para alguns indivíduos. Todavia, não o senti como tal. Pelo contrário, este isolamento foi um fator que me permitiu uma maior concentração, encontrando-me longe de fontes de distração. No entanto, é verdade que o estágio em regime presencial poderia ter sido uma forma melhor de presenciar o ambiente de trabalho habitual numa empresa e adquirir outros

conhecimentos. Mesmo assim, a Eurologos foi bem-sucedida em proporcionar esta experiência de teletrabalho, face à impossibilidade de estarmos no escritório.

Portanto, a partir da minha experiência como estagiária numa empresa de tradução, a Eurologos, acredito que seja inteiramente viável para um tradutor – como também para a maioria dos funcionários de uma empresa de tradução – trabalhar inteiramente através do regime de teletrabalho. A tradução é uma ocupação que, na escala de Pedro S. Martins, se enquadra no grupo das “profissões com potencial de teletrabalho elevado” e que não apresenta grandes vantagens a nível do trabalho presencial na empresa. A maior das vantagens estaria relacionada com a comunicação, no caso de tradutores que não trabalham por conta própria. Porém, desde que a empresa disponibilize meios de comunicação e ferramentas necessárias para o teletrabalho, como foi o caso da Eurologos, isto não é um problema. Em vista disto, é minha opinião que o teletrabalho é viável para o tradutor, quer este trabalhe em regime *freelance* ou numa empresa. Porém, sendo esta uma pergunta de resposta relativamente subjetiva, creio que a minha opinião não seja suficiente por si só e, portanto, realizei um questionário a alguns dos funcionários da Eurologos, por forma a recolher mais pontos de vista sobre esta matéria.

4. Questionário

Para além da minha experiência na Eurologos, inquiri os funcionários da empresa, para comparar várias opiniões quanto ao teletrabalho e à adaptação tanto dos indivíduos como da empresa a este regime. Para este fim, disponibilizei no grupo do Slack uma série de perguntas através do *Google Forms*, onde os participantes responderam a questões divididas em três secções, sendo estas “O Seu Papel na Empresa”, “O Impacto do Teletrabalho nos Funcionários da Eurologos” e “Os Efeitos da Pandemia na Área de Tradução”. É importante realçar que os resultados não abrangem todos os membros da empresa, mas apenas os que escolheram responder ao mesmo. Anexados a este relatório encontra-se a lista de perguntas apresentadas no questionário, como [Anexo A²](#), e também uma tabela com as respostas que mais se destacaram, como [Anexo B³](#). Responderam ao questionário 5 pessoas.

² Ver página 40 do presente relatório.

³ Ver página 41 do presente relatório.

O primeiro conjunto de perguntas permitiu-me conhecer melhor cada funcionário e categorizar as suas respostas conforme os seus cargos principais na empresa (tradução, gestão de projetos, assuntos administrativos, etc.). Isto também acabou por categorizar os participantes pelo tempo que trabalham na empresa, visto que os que responderam e que estão na empresa há mais tempo (entre 10-13 anos) são principalmente tradutores, enquanto os indivíduos que desempenham outras funções abrangem os 3-11 anos de trabalho na Eurologos.

A segunda secção obteve a opinião de cada participante quanto ao sucesso, ou falta deste, na sua própria adaptação, e da empresa ao teletrabalho. Aqui apontaram as dificuldades que surgiram, as vantagens que notaram e outras alterações que tiveram de ser feitas. Os tradutores afirmam não ter havido qualquer diferença na sua transição e na da empresa, para o teletrabalho, e não apontaram quaisquer dificuldades resultantes deste regime de trabalho. Na verdade, estes participantes já trabalhavam a partir de casa antes da pandemia. Os tradutores classificaram o seu nível de satisfação como “elevado” e disseram que “em termos de métodos de comunicação com o cliente, tradutor e outros indivíduos, não foram feitas quaisquer alterações.” Como já trabalhavam de casa, a presença física era pouco necessária. Como se pode ver no [Anexo B](#), neste setor da empresa os participantes responderam que o trabalho presencial na tradução traz “poucas ou nenhuma[s] [vantagens], tendo em conta as ferramentas que existem hoje em dia”, assim respondeu um. Todavia, um dos tradutores apontou, com respeito às vantagens do trabalho presencial, que “o contacto e interação mais rápida e direta com os colegas [...] ajuda nas tarefas.” Assim, embora trabalhar no escritório traga poucas ou nenhuma[s] vantagens na própria tarefa de tradução, o contacto direto com colegas pode ser útil na discussão de temas, troca de opiniões ou debate de questões que possivelmente demoram mais quando é necessário esperar pela resposta via e-mail ou Slack.

Pelo contrário, a questão dos benefícios de trabalhar em casa recebeu respostas bastante mais extensas. O mesmo tradutor que deixou o último comentário acima citado respondeu que, entre as várias vantagens, houve a “poupança de tempo (deslocações, refeições), maior flexibilidade nos horários de trabalho e equilíbrio mais fácil entre trabalho e vida pessoal.” Por consequência, como já referi, embora se possa economizar algum tempo no escritório em relação à comunicação, isso não compensa nas outras tarefas de um tradutor, em contraste com a

flexibilidade que o teletrabalho permite. Os restantes participantes concordaram com esta resposta, defendendo que trabalhar a partir de casa oferece “mais tempo útil e maior flexibilidade.”

Quanto aos outros participantes cujas tarefas principais não são de tradução, todos afirmaram que a empresa, e cada funcionário, fizeram uma transição suave para o teletrabalho e que houve uma “fácil resolução das questões iniciais”. No entanto, um gestor de projetos referiu que uma dificuldade enfrentada se relacionou com as condições de trabalho em casa. Como as tarefas numa empresa de tradução são maioritariamente efetuadas com computador, a falta do equipamento adequado em casa pode tornar o processo de adaptação um constrangimento. Além disso, uma assistente de direção apontou que a dificuldade encontrada por ela neste processo foi “o atendimento ao cliente personalizado e imediato.” Portanto, os maiores problemas encontrados nesta transição não estavam relacionados com o próprio desempenho das suas tarefas, mas com a comunicação – seja com colegas de trabalho, ou clientes –, tal como um tradutor apontou.

Isto comprova-se na questão seguinte, em que os funcionários que não têm como principal cargo a tradução apontaram muito mais vantagens relacionadas com o trabalho presencial. As suas respostas sobrepõem-se na questão do contacto com os clientes, pois antes isto era algo imediato, sendo os clientes recebidos no escritório. Outras vantagens que apontaram foram as facilidades de contacto com os colegas de trabalho, o que é algo importante para as tarefas de um gestor de projetos. Todavia, o teletrabalho foi mesmo assim saudado com a mesma positividade. Foi considerado especialmente benéfico no caso da produtividade e da economia de tempo, pois afirmam ter enfrentado “menos stress em deslocações de transportes públicos e mais tempo também para outras atividades”; um outro também sublinhou, “mais produtividade pois consigo gerir o tempo da melhor forma”. Assim, ambos os grupos concordaram que o teletrabalho tem como maiores vantagens menos consumo de tempo, maior produtividade e um equilíbrio mais fácil entre trabalho e vida pessoal. Por outro lado, no que se refere a meios de comunicação, a assistente de direção e responsável pela orçamentação não encontrou muita diferença, com exceção do facto de que o agendamento de reuniões e certificações teve de mudar para marcação prévia, devido à limitação de pessoas dentro do escritório e à necessidade de fazer os preparativos de segurança necessários antes de uma reunião. Um dos gestores de projetos, como esperado, teve mais a apontar sobre este assunto, pois o seu cargo é orientado para a comunicação, servindo muitas vezes como intermediário entre o cliente, o tradutor, o gestor de finanças e possivelmente

outros intervenientes. Realçou que “a comunicação com o cliente passou a ser quase exclusivamente por email e envio de trabalhos por CTT, salvo algumas exceções em que combinamos alguma entrega presencial, seja no notário ou outras situações específicas.” Por outro lado, esta gestora de projetos afirmou que não houve qualquer alteração na forma de contacto com os tradutores e que foi “sempre por email ou contacto telefónico”, visto que os tradutores já trabalhavam de casa. Por conseguinte, pelo que se pode deduzir deste questionário, o cargo de tradutor pode ser realizado integralmente em casa, embora, quanto aos restantes membros da empresa, a resposta não seja tão clara.

Ainda que os outros funcionários tenham sido bem-sucedidos na adaptação para o teletrabalho, continua a ser indispensável um local para guardar a documentação e os arquivos e para o contacto direto com o cliente. Por este motivo, a questão da tradução como indústria poder ser realizada exclusivamente através do teletrabalho é mais difícil de imaginar como um futuro plausível. Feita esta ressalva, todos os participantes afirmaram estar muito satisfeitos com o decorrer do teletrabalho.

No gráfico seguinte, pode-se comparar as opiniões dos funcionários quanto aos vários aspetos do teletrabalho mencionados nas respostas ao questionário. No que toca à gestão do tempo e ao nível de satisfação com o teletrabalho, todos os inquiridos deram uma resposta positiva. Porém, quanto às vantagens do trabalho presencial e às dificuldades na adaptação ao teletrabalho, as respostas são mais variadas e divididas principalmente entre tradutores e não-tradutores.

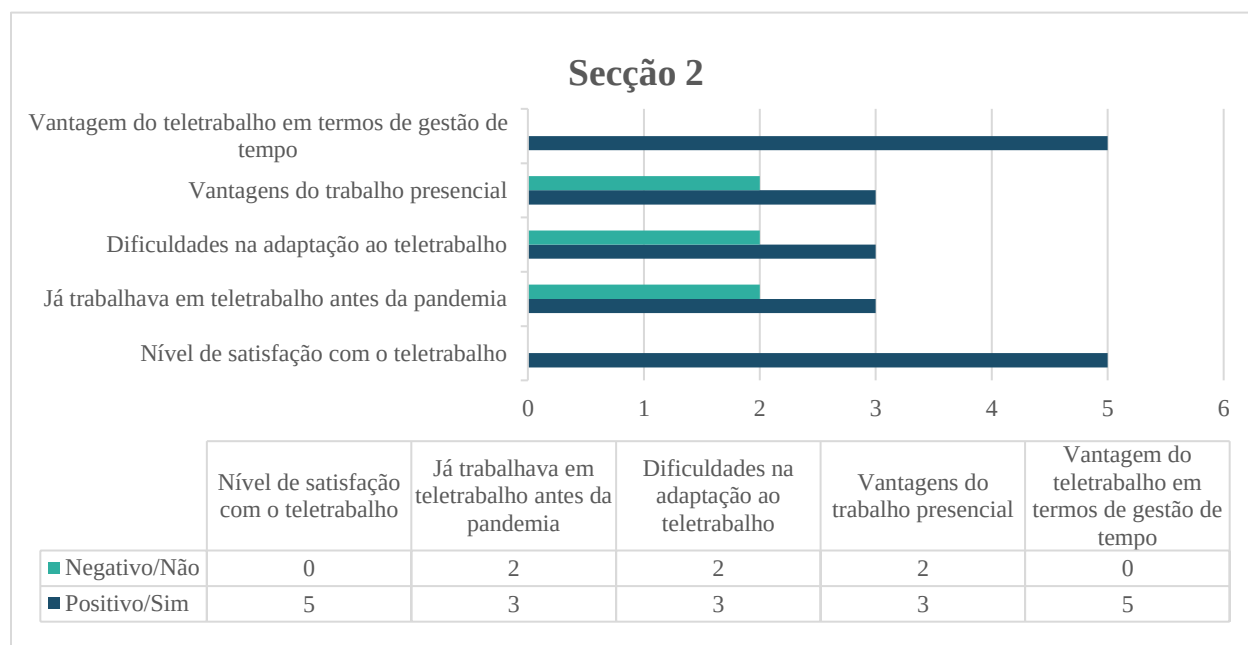


Figura 3: Gráfico sobre a divisão de opiniões na 2ª secção do questionário

A terceira secção de perguntas foi dirigida a um nível mais geral da indústria de tradução, para obter opiniões de indivíduos já com experiência no mercado de trabalho. Aqui, puderam expressar os seus pontos de vista quanto à possibilidade de o mercado de tradução operar somente através do teletrabalho. Mesmo nas respostas dos tradutores, esta possibilidade apresentou-se como pouco viável, pois “há tarefas que requerem presença física ao nível da administração da empresa e da gestão de projetos.” Nos casos em que a resposta a esta pergunta não foi totalmente negativa, os participantes limitaram esta possibilidade apenas ao caso das pequenas empresas de tradução, concordando que para as grandes a presença física se torna fulcral para a realização de certas tarefas.

Os funcionários com outros cargos concordaram com a possibilidade de uma empresa de tradução funcionar somente através do teletrabalho em certas condições. Enquanto um gestor de projetos respondeu que isto seria possível “desde que assegurem as certificações de trabalho,” outra afirmou o seguinte:

Penso que não seria descabido. No nosso caso, há sempre uma necessidade de ir algumas vezes ao escritório, pois é onde temos vários arquivos de contabilidade, por exemplo. Todos os meses há que tratar de documentos para enviar para a Contabilidade, mas é algo que numa empresa totalmente em teletrabalho poderia ser reorganizado de alguma forma.

Portanto, embora o trabalho de tradução em si possa ser realizado inteiramente a partir de casa, existem sempre algumas tarefas da empresa, nomeadamente relacionadas com obrigações fiscais e legais, que se tornam mais fáceis com a existência de um escritório físico da empresa.

Relativamente à quantidade de trabalho, todos os tradutores concordaram que não viram qualquer aumento ou declínio de trabalho significativos durante a pandemia, ou seja, de março de 2020 até ao final do ano. Porém, uma diferença que notaram foi o facto de receberem vários projetos de tradução relacionados com a COVID-19, realçando documentos relativos a novas regras de conduta em empresas e outras entidades, ensaios científicos, *marketing* ajustado à nova situação e outros documentos informativos. Quanto a alterações de volume de trabalho dos participantes que exercem tarefas que não a tradução, apontaram um declínio. Tal verificou-se principalmente no início da pandemia, mas veio a equilibrar-se ao longo da adaptação à nova realidade. Notou-se então uma “pequena quebra nos pedidos, uma vez que muitas empresas também cessaram funções durante um período de tempo ou cessaram apenas os pedidos de tradução, mas neste momento recuperámos bastante”, notou uma gestora de projetos. Isto corresponde aos dados apresentados no capítulo anterior deste relatório, em conjunto com um gráfico da quebra fiscal da empresa no mês de abril de 2020.

Relativamente à última questão, enquanto a assistente de direção afirmou que não surgiram muitos trabalhos relacionados com a pandemia, outros exprimiram opinião contrária. Para citar um gestor de projetos:

No início do confinamento e quarentena sim, por exemplo alguns documentos internos de empresas com indicações de como proceder. Também trabalhamos com algumas farmacêuticas e empresas que tratam de marketing de empresas na área de saúde que também nos enviaram algum trabalho de tradução para publicidade etc.

Isto vai de encontro à resposta dos tradutores, sendo uma possível explicação a de que o gestor de projetos está mais diretamente ligado e familiarizado com os documentos a traduzir do que um funcionário cuja função está mais diretamente ligada à área de orçamentação e que, portanto, poderá não estar tão ciente dos temas de todos os projetos recebidos.

Portanto, quanto à terceira secção de perguntas do questionário, pode-se ver no seguinte gráfico como existe uma divisão maior de opiniões, não tendo havido um consenso por todos os inquiridos em nenhuma das questões:

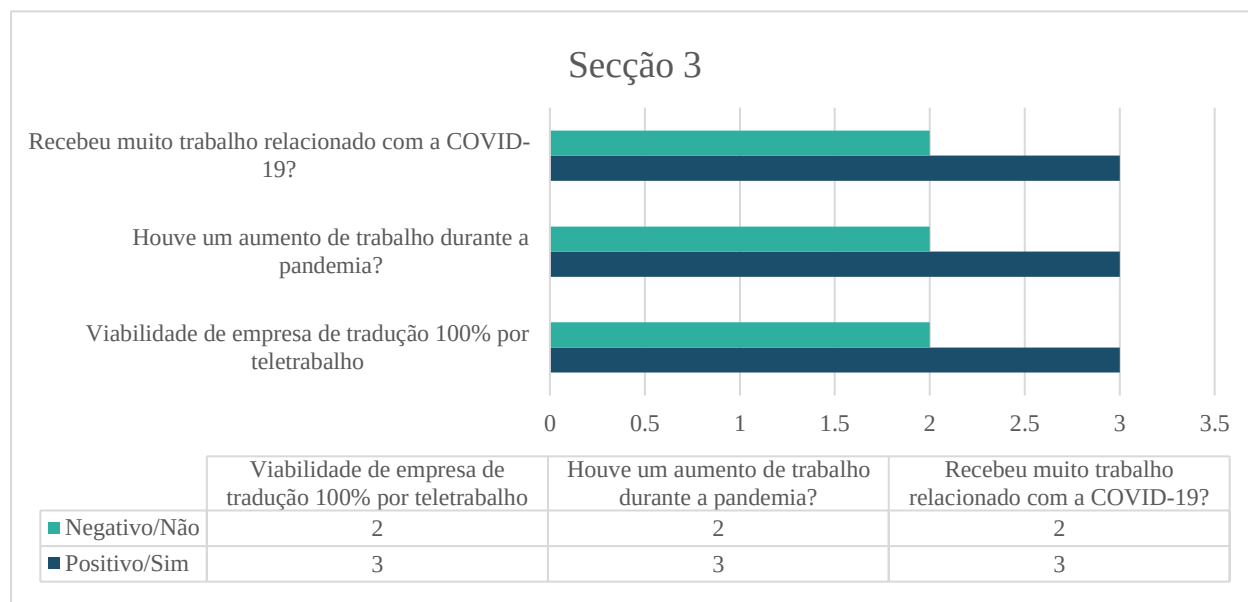


Figura 4: Gráfico de divisão de opiniões na 3ª secção do questionário

De facto, vários dos funcionários já trabalhavam a partir de casa antes da pandemia, especialmente os tradutores. Iniciaram esse regime uns três ou quatro anos antes da pandemia, pois achavam ser mais benéfico poderem determinar as suas próprias horas de trabalho. Como já se viu, a principal dificuldade que os participantes apontaram relativamente à impossibilidade de trabalhar no escritório foi a do contacto com os clientes. Enquanto é possível marcar reuniões com estes por videochamada, tal não se compara como um encontro cara-a-cara, onde não há quebras de internet ou outras dificuldades que são bastante comuns com os meios de comunicação online. O escritório tem a vantagem de ser o local onde está tudo armazenado e “à mão”, mas é igualmente possível realizar tal encontro com um cliente em qualquer outro local que permita a discussão de projetos, não sendo então fulcral a existência de um escritório. A outra grande dificuldade mencionada relacionou-se com assuntos de contabilidade e certificações; os funcionários tiveram de visitar o escritório à vez para tratar dos documentos. Porém, de acordo com os próprios encarregados dessas funções, tais obrigações poderiam ser reorganizadas no caso de uma empresa totalmente em teletrabalho.

A maior dificuldade – que não é controlada pelos membros da empresa – recai sobre as certificações, que têm de ser realizadas em local próprio. De acordo com a Eurologos, a certificação é necessária para vários tipos de textos, por forma a legalizar as traduções. Algumas têm de ser autenticadas por um notário ou advogado e carimbadas, não existindo forma de realizar este processo por meio não presencial. Isto foi fonte de complicações durante a época de confinamento devido a atrasos, pois tornou-se obrigatória a marcação prévia. Porém, pondo de parte a pandemia, a tarefa de levar uma tradução a ser certificada poderia ser realizada de forma idêntica por uma empresa totalmente em teletrabalho, sendo apenas necessário a ida de um funcionário ao notário ou advogado. Isto vai de encontro à conclusão a que chegaram associados do ProZ, que admitiram que, embora antes trabalhassem maioritariamente no escritório, se aperceberam de que com a pandemia as tarefas podiam ser efetuadas remotamente e que, “actual personal presence is only necessary in a handful of cases.” (ProZ, 2021) Portanto, como plano para o futuro, decidiram que iriam optar por espaços de escritório menores para as tarefas que realmente necessitam do trabalho presencial, enquanto para as outras trabalhariam a partir de casa. De forma semelhante à minha experiência e às respostas do questionário, a equipa da ProZ afirmou o seguinte:

Much as we had enjoyed the office camaraderie, the lack of each other’s company also turned out to be easier to bear. Work-related communication and the training of new staff were not a problem, either. We were even able to continue our internship programme under these unprecedented circumstances. (ProZ, 2021)

V. Conclusão

Face aos tempos que enfrentamos atualmente, todos os setores económicos sofreram algum tipo de alteração e o de tradução não foi exceção, assistindo a novas procuras e a um novo ambiente de trabalho. A pandemia da COVID-19 trouxe a obrigatoriedade do teletrabalho, que os indivíduos e as empresas considerarão mesmo após o término da crise sanitária.

Como foi mencionado, o teletrabalho tem as suas vantagens e desvantagens, concluindo-se que o sucesso deste depende não só do indivíduo, como também das funções que exerce e do setor em que trabalha. Este regime de trabalho pode ser principalmente vantajoso para o desempenho de tarefas que não exigem presença física no escritório, ou não necessitam de interação constante com colegas – portanto, cargos individuais não ligados aos recursos humanos.

Também se provou em estudos que o teletrabalho funciona melhor em empresas maiores, cujos funcionários têm um maior nível de experiência e que podem ser controlados de modo quantitativo ou por tarefas, em vez de horas de trabalho. Contrariamente, a viabilidade de um futuro de teletrabalho cai quando um emprego necessita de muito contacto com outros indivíduos (colegas ou clientes) e depende do fornecimento de serviços no local. Os estudos sobre esta questão também sugerem uma escala de vários setores e as suas potencialidades no mundo de teletrabalho, em que o mercado da tradução encaixa no grupo designado por Pedro S. Martins como “profissões com potencial de teletrabalho elevado”. Portanto, várias empresas de tradução e não só decidiram, em resposta à situação atual, prosseguir em regime de teletrabalho, mesmo após a pandemia da Covid-19 devido aos aumentos de produtividade dos seus empregados, aos benefícios que este oferece e às suas vantagens económicas. Outras, não lhes sendo possível passar inteiramente para o teletrabalho irão reduzir o tamanho dos escritórios e manter somente a presença física para o exercício cargos que realmente necessitam desta.

Através de um estágio profissional na empresa de tradução Eurologos em regime de teletrabalho, pude avaliar os resultados destes estudos e as vantagens e desvantagens que apresentam sobre este regime de trabalho. Assim, verifiquei que o teletrabalho é extremamente vantajoso pela possibilidade de tornar os horários mais flexíveis, permitindo respeitar os prazos de entrega dos trabalhos e encontrar um maior equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, visto que se está num local de conforto, sem necessidade de perder tempo em deslocações. Este último ponto representa também uma das vantagens financeiras do teletrabalho, juntamente com o aumento da produtividade. Porém, reconhece-se o facto de isto depender muito de cada indivíduo e do seu tipo de trabalho – se é alguém que beneficia do contacto humano, ou o oposto –, tal como depende das condições de trabalho que cada um tem em casa. Não obstante, na minha experiência não achei a comunicação um problema, pois as respostas a dúvidas por mensagem não apresentaram quaisquer atrasos, devido ao horário partilhado entre todos os colaboradores da empresa. Como na tradução todas as tarefas são essencialmente individuais e obrigatoriamente via computador, não achei necessidade da presença no escritório. Apenas alguns aspetos duma empresa de tradução, como é o caso do contacto com clientes e assuntos relacionados com burocracia, realmente beneficiam do contacto físico. Por este mesmo motivo, no caso da Eurologos, vários dos seus funcionários, especialmente tradutores, já trabalhavam a partir de casa antes da pandemia da COVID-19.

Para além da minha própria experiência, os resultados de um questionário feito aos funcionários da Eurologos apoiam estes argumentos. Resumindo tudo o que já foi mencionado, todos os participantes reconheceram uma fácil resolução dos problemas iniciais com uma transição suave para o teletrabalho, exceto um que declarou dificuldades com as condições de trabalho em casa devido à falta de equipamentos necessários. Mostraram uma satisfação elevada com o decorrer do teletrabalho e foram apontados mais benefícios do que desvantagens, queixando-se apenas da dificuldade no atendimento ao cliente. Ademais, todos concordaram que o teletrabalho tem o grande benefício no que toca à gestão de tempo e que a presença física é só necessária para poucos casos específicos.

Concluindo, para um tradutor o regime de teletrabalho é perfeitamente viável desde que o indivíduo consiga garantir as suas condições de trabalho em casa, estando limitado apenas à sua escolha. A resposta, contudo, não é tão simples no que toca a uma empresa de tradução como um todo. Enquanto o tradutor consegue trabalhar a partir de qualquer local, outros cargos podem não ter a mesma flexibilidade. No caso da assistente de direção da Eurologos, esta começou a trabalhar a partir de casa antes da pandemia, porém afirmou haver a necessidade de ir ao escritório de vez em quando para aceder aos arquivos e tratar de documentos para enviar para a contabilidade. Da mesma forma, há atividades que um gestor de projetos consegue realizar a partir de casa, enquanto noutras situações é preferível estar no local físico, visto que as suas funções dependem muito da comunicação. Isto também é verdade a nível da administração da empresa. Consequentemente, o teletrabalho não é impossível para uma empresa de tradução, mas seria mais benéfico um regime parcial, onde os funcionários pudessem executar algumas tarefas em casa e deslocarem-se ao local de trabalho apenas quando fosse necessário. Isto vai ao encontro da conclusão tirada pelas empresas mencionadas anteriormente de que a presença física é necessária apenas em poucos casos específicos. Assim, podem reduzir o tamanho dos seus escritórios e permitir que os outros empregados trabalhem a partir de casa, o que pode beneficiar a empresa em termos de satisfação dos funcionários e de produtividade, e também permitir a redução dos gastos da empresa.

Tendo em consideração os prós e os contras encontrados na pesquisa levada a cabo na experiência de estágio em contexto profissional, o teletrabalho tem inúmeras vantagens na indústria de tradução, as quais podem continuar a ser desfrutadas mesmo após o fim da pandemia da COVID-19. Com o balanço de como o trabalho decorreu ao longo desta situação, muitas

empresas irão aceitar e adotar mudanças que esta época trouxe, marcando assim o futuro da indústria. Porém, tal decisão depende da preferência dos funcionários, bem como das próprias empresas de tradução.

É também de notar, finalmente, alguns resultados deste relatório que foram bastante inesperados para mim, principalmente a reação positiva de inúmeras empresas grandes ao teletrabalho como uma opção permanente para o futuro; como também a rápida recuperação do setor de tradução após o primeiro confinamento. Relativamente ao estágio, no início houve o receio de que pudesse não correr tão bem quanto desejável devido à impossibilidade de haver formação presencial, mas foi surpreendente a forma como a Eurologos rapidamente se adaptou às medidas que o governo foi impondo. Assim, a comunicação não foi um problema para os estagiários, nem a formação se ressentiu das limitações que foi necessário adotar. Também foram surpreendentes as reações positivas dos funcionários quanto ao teletrabalho e vir a saber que muitos já seguiam este regime mesmo antes da pandemia.

IV. Bibliografia

- Montgomery, Scott L. “A New Era.” *Does science need a global language?: English and the future of research*. Chicago: The University of Chicago Press, 2013. 1-23.
- Albarino, Seyma. *The State of the Language Industry as Coronavirus Goes Global*. 13 de março de 2020. <<https://slator.com/industry-news/the-state-of-the-language-industry-as-coronavirus-goes-global/>>.
- Baldrige, Elizabeth. *Translation Industry During Quarantine*. 14 de abril de 2020. <<https://thewordpoint.com/blog/translation-industry-during-quarantine>>.
- Baldwin, Richard e Beatrice Weder di Mauro. *Economics in the Time of COVID/19*. London: Centre for Economic Policy Research Press, 2020.
- Bloom, Nicholas, *et al.* “Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment.” *The Quarterly Journal of Economics* 130.1 (2015): 165–218. PDF.
- Cao, Deborah. *Translating Law*. Clevedon, Buffalo, Toronto: Multilingual Matters, 2007.
- CBS San Francisco. *Yahoo CEO Puts An End To Telecommuting*. 25 de fevereiro de 2013. <<https://sanfrancisco.cbslocal.com/2013/02/25/yahoo-ceo-puts-an-end-to-telecommuting-is-it-the-right-move/>>.
- Chaillou, Josephine e Anna Van Der Kallen. *COVID-19: How has it affected the world of translation?* 2021. <<https://blogs.ec.europa.eu/emt/covid-19-how-has-it-affected-the-world-of-translation/>>.
- Chudik, Alexander, *et al.* *Economic consequences of Covid-19: A counterfactual multi-country analysis*. 19 de outubro de 2020. <<https://voxeu.org/article/economic-consequences-covid-19-multi-country-analysis>>.
- Dropbox Team. *Dropbox goes Virtual First*. 13 de outubro de 2020. <<https://blog.dropbox.com/topics/company/dropbox-goes-virtual-first>>.
- Eriksen Translations. “COVID-19 Glossary in 18 languages.” 10 de julho de 2020. Microsoft Excel. <<https://eriksen.com/general/translation-importance-during-covid19/>>.

Fujitsu Limited. *Fujitsu Embarks towards 'New Normal', Redefining Working Styles for its Japan Offices*. 6 de julho de 2020. <<https://www.fujitsu.com/global/about/resources/news/press-releases/2020/0706-01.html>>.

Graham, Megan. *Twitter tells employees they can work from home 'forever'*. 12 de maio de 2020. <<https://www.cnbc.com/2020/05/12/twitter-tells-employees-they-can-work-from-home-forever.html>>.

Guynn, Jessica. <https://www.latimes.com/business/la-xpm-2013-feb-26-la-fi-yahoo-telecommuting-20130226-story.html>. 26 de fevereiro de 2013. <<https://www.latimes.com/business/la-xpm-2013-feb-26-la-fi-yahoo-telecommuting-20130226-story.html>>.

Guyot, Katherine e V. Isabel Sawhill. *Telecommuting will likely continue long after the pandemic*. 06 de fevereiro de 2020. <<https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/06/telecommuting-will-likely-continue-long-after-the-pandemic/>>.

Koran, Mario. *Facebook expects half of employees to work remotely over next five to 10 years*. 21 de maio de 2020. <<https://www.theguardian.com/technology/2020/may/21/facebook-coronavirus-remote-working-policy-extended-years#:~:text=11 months old-,Facebook expects half of employees to work,next five to 10 years&text=The CEO said the world's,next five to 10 years.>>>.

Lusa. *Covid-19: Vendas de combustíveis rodoviários caíram 13,9% em novembro*. 22 de janeiro de 2021. <https://www.lusa.pt/article/8_xWtycxUAzKDGX9vfAf3DMSZM5iuSI1/covid-19-vendas-de-combustiveis-rodoviaros-cairam-13-9-em-novembro>.

MacShane, Frank. *The Fantasy World of Italo Calvino*. 10 de Julho de 1983. <<https://www.nytimes.com/1983/07/10/magazine/the-fantasy-world-of-italo-calvino.html>>.

Mamede, Ricardo Paes, Mariana Pereira e António Simões. *Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2020. PDF.

Martins, Pedro S. *O potencial do teletrabalho em Portugal*. 27 de março de 2020.

<<https://observador.pt/especiais/o-potencial-do-teletrabalho-em-portugal/>>.

Monteiro, Natália P., Odd Rune Straume e Marieta Valente. *Does remote work improve or impair Örm labour productivity? Longitudinal evidence from Portugal*. Universidade do Minho. Braga: Fundação para a Ciência e Tecnologia, 2019.

Montgomery, Scott L. *Does Science Need a Global Language?: English and the Future Of Research*. Chicago e Londres: The University of Chicago Press, 2013.

Munday, Jeremy. *Introducing Translation Studies*. New York: Routledge, 2016.

Newton, Casey. *Facebook Says it Will Permanently Shift Tens of Thousands of Jobs to Remote Work*. 21 de maio de 2020.

<<https://www.theverge.com/facebook/2020/5/21/21265699/facebook-remote-work-shift-workforce-permanent-covid-19-mark-zuckerberg-interview>>.

O'Brien, Sharon e Federico Marco Federici. "Crisis translation: considering language needs in multilingual disaster settings." *Disaster Prevention and Management* 29.2 (2020): 129-143.

O'Hagan, Minako, ed. *The Routledge Handbook of Translation and Technology*. New York: Routledge, 2020.

ProZ. *A comprehensive home office transformation prompted by COVID: successes and challenges*. 31 de janeiro de 2021. <<https://www.proz.com/translation-news/>>.

Pym, Anthony. "What technology does to translating." *Translation & Interpreting* 3.1 (2011): 1-9.

Senz, Kristen. *How Companies Benefit When Employees Work Remotely*. 29 de julho de 2019.

<<https://hbswk.hbs.edu/item/how-companies-benefit-when-employees-work-remotely>>.

—. *How Much Will Remote Work Continue After the Pandemic?* 24 de agosto de 2020.

<<https://hbswk.hbs.edu/item/how-much-will-remote-work-continue-after-the-pandemic>>.

Shimizu, Kazuki e Masashi Negita. "Lessons Learned from Japan's Response to the First Wave of COVID-19: A Content Analysis." *Healthcare* 8.4 (2020): 426.

Vega, Gina. *Managing teleworkers and telecommuting strategies*. London: PRAEGER, 2003.

Velavan, Thirumalaisamy P. e Christian Meyer. *The COVID-19 epidemic*. Tropical Medicine and International Health. 25.3. Março de 2020: 278-280.
<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7169770/>>.

Venuti, Lawrence. *Translation Changes Everything: Theory and Practice*. Oxon: Routledge, 2013.

Wilson, Kea. *Quarantine Saved US Drivers \$22B — And Saved Society Far More*. 11 de setembro de 2020. <<https://usa.streetsblog.org/2020/09/11/quarantine-saved-us-drivers-22b-and-saved-society-far-more/>>.

World Health Organization. *WHO announces COVID-19 outbreak a pandemic*. 12 de março de 2020. <<https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/who-announces-covid-19-outbreak-a-pandemic#:~:text=COVID-19 can be,growing number of countries.>>>.

Zhang, Jie e Yuqin Wu. “Providing multilingual logistics communication in COVID-19 disaster relief.” *Multilingua* 39.5 (2020): 517-528.

V. Anexos

Anexo A

Perguntas do Questionário

Secção 1

1. Há quanto tempo trabalha nesta empresa de tradução?
2. Quais são os seus cargos principais na empresa?

Secção 2: O Impacto do Teletrabalho nos Funcionários da Eurologos

1. Quão bem-sucedida diria que foi a sua adaptação e a da empresa ao teletrabalho? (se surgiram algumas dificuldades iniciais, não houve grande diferença, etc.)
2. Quais as dificuldades (caso existam) que enfrentou resultantes do teletrabalho?
3. Através da sua experiência, que vantagens acha que o trabalho presencial tem na área de tradução?
4. Quais as vantagens que encontrou no trabalho a partir de casa?
5. Em termos de métodos de comunicação com o cliente, o tradutor e outros indivíduos, foram feitas alterações?
6. No geral, qual o seu nível de satisfação com o decorrer do teletrabalho?

Secção 3: Os Efeitos da Pandemia na Área de Tradução

1. Na sua opinião, seria viável uma empresa de tradução operar somente através do teletrabalho?
2. Consegue dizer se houve um aumento ou um declínio de trabalho durante esta época de pandemia?
3. Recebeu muito trabalho acerca da COVID-19 (ou relacionado com esta)? Se sim, que tipo de documentos? (estudos, textos de informação, etc.)

Anexo B

Questionário: Respostas Mais Relevantes

Secção 2: O Impacto do Teletrabalho nos Funcionários da Eurologos			
1. Quão bem-sucedida diria que foi a sua adaptação e a da empresa ao teletrabalho? (se surgiram algumas dificuldades iniciais, não houve grande diferença, etc.)			
Penso que nos adaptámos todos bastante bem. As dificuldades que surgiram ao início foi uma pequena quebra nos pedidos, uma vez que muitas empresas também cessaram funções durante um período de tempo, ou cessaram apenas os pedidos de tradução, mas neste momento recuperámos bastante. (gestor de projetos)		Não houve qualquer questão porque já trabalhava em regime de teletrabalho há 3 anos. (tradutor)	
2. Quais as dificuldades (caso existam) que enfrentou resultantes do teletrabalho?			
Agendamento de encontros com clientes (assistente de direção)		Talvez algumas condições de trabalho que eram possíveis no escritório e em casa se tornam mais complicadas, a nível de equipamento. (gestor de projetos)	
3. Através da sua experiência, que vantagens acha que o trabalho presencial tem na área de tradução?			
Poucas ou nenhuma, tendo em conta as ferramentas que existem hoje em dia. (tradutor)	Contacto e interação mais rápida e direta com os colegas, o que ajuda nas tarefas. (tradutor)	Atendimento ao cliente personalizado e imediato. (assistente de direção)	Um maior contacto com os clientes, recebendo-os no escritório, um maior contacto com os colegas, o que também acaba por ser importante. Na parte de estágios também é importante, pois é sempre positivo mostrar a quem estagia na empresa todo o ambiente empresarial e

			também seria mais fácil responder a possíveis questões e dúvidas, fazendo demonstrações presencialmente. (gestor de projetos)
3. Quais as vantagens que encontrou no trabalho a partir de casa?			
Poupança de tempo (deslocações, refeições), maior flexibilidade nos horários de trabalho e equilíbrio mais fácil entre trabalho e vida pessoal. (tradutor)			
4. Em termos de meios de comunicação com o cliente, tradutor e outros indivíduos, foram feitas alterações?			
Não. Apenas no agendamento de reuniões e certificações, têm de ser por marcação prévia. (assistente de direção)	Sim, a comunicação com o cliente passou a ser quase exclusivamente por email e envio de trabalhos por CTT, salvo algumas exceções em que combinamos alguma entrega presencial, seja no notário ou outras situações específicas. Com os tradutores, a comunicação mantém-se a mesma, sempre por email ou contacto telefónico. (gestor de projetos)		

Secção 3: Os Efeitos da Pandemia na Área de Tradução	
1. Na sua opinião, seria viável uma empresa de tradução operar somente através do teletrabalho?	
Apenas no caso de uma pequena empresa (tradutor)	Penso que não seria descabido. No nosso caso, há sempre uma necessidade de ir algumas vezes ao escritório, pois é onde temos vários arquivos de contabilidade, por exemplo. Todos os meses há que tratar de documentos para enviar para a Contabilidade, mas é algo que numa empresa totalmente em teletrabalho poderia ser reorganizado de alguma forma. (gestor de projetos)
2. Consegue dizer se houve um aumento ou um declínio de trabalho durante esta época de pandemia?	
Manteve-se igual. (tradutor)	Inicialmente notámos um declínio, mas atualmente penso que está mais equilibrado. (gestor de projetos)
3. Recebeu muito trabalho acerca da COVID-19 (ou relacionado com esta)? Se sim, que tipo de documentos? (estudos, textos de informação, etc.)	
Sim: documentos relativos a novas regras de conduta em empresas e entidades, ensaios científicos, marketing ajustado à nova situação, etc. (tradutor)	No início do confinamento e quarentena sim, por exemplo alguns documentos internos de empresas com indicações de como proceder. Também trabalhamos com algumas farmacêuticas e empresas que tratam de marketing de empresas na área de saúde que também nos enviaram algum trabalho de tradução para publicidade etc. (gestor de projetos)