

## A profissão de intérprete de língua gestual: estudo sobre avaliação

ANA RODRIGUES

anarodrigues.ilgp@gmail.com.

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto

ORQUÍDEA COELHO

orquidea@fpce.up.pt

CIIE – Centro de Investigação e Intervenção Educativas, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto

### Resumo

O intérprete de língua gestual portuguesa (ILGP) é o profissional que contribui para a eliminação de barreiras linguísticas e aproxima os mundos surdo e ouvinte, em diferentes campos, nomeadamente linguístico e cultural.

O tema da avaliação, ainda que polémico e de contornos variados, assume-se como um componente basilar. No caso particular dos ILGP, essa temática é emergente, mas são ainda escassos os estudos que lhe dedicam atenção.

O nosso estudo foca a avaliação, considerada como estruturante e capaz de contribuir para regular a atividade profissional do ILGP. Com vista a trazer alguma luz sobre o processo avaliativo, partimos de um instrumento criado para a avaliação do desempenho do ILGP, intitulado “Avaliação de Desempenho e Qualidade de Intérpretes” (ADQI) desenvolvido por Simões (2011) e aplicámo-lo, junto de cinco intérpretes, tendo, para o efeito, adotado um conjunto de procedimentos metodológicos sequenciais.

Os resultados obtidos remetem-nos para o reconhecimento e a importância da existência de um processo de avaliação, bem como para a adequação de um trajeto de redefinição do exercício da profissão em contexto escolar, o qual abrange a maioria dos intérpretes profissionais em Portugal.

### Palavras-chave:

ILGP; língua gestual; avaliação; ADQI

## Abstract

The portuguese sign language interpreter is considered a professional who helps eliminate language barriers and bring deaf world closer to the hearing world, within different scopes, namely linguistic and cultural.

The subject of the evaluation, though controversial and with several contours, is a basilar component. In the particular case of the sign language Interpreter's profession this is an emerging topic but there are still few studies devoting attention to those matters.

The focus of our study is the evaluation, considered as structuring and able to contribute to regulate the professional activity of the sign language interpreter. In order to shed some light on the evaluation process, we started with an instrument created to evaluate the performance of the Portuguese sign language interpreters,

## Introdução

Historicamente, os intérpretes foram-se constituindo com carácter informal, extinguindo barreiras de comunicação entre surdos e ouvintes e servindo de mediadores das relações sociais dos que lhes eram próximos (Araújo, 2015). A profissão começou por ser assegurada por CODA (Children of Deaf Adults - filhos de pais surdos), outros familiares e amigos, em situações pontuais e sem carácter profissional (Barros, 2015; Nascimento, 2014; Silva, 2016) que se assumiram como elo entre as duas comunidades.

Atualmente, o Intérprete de Língua Gestual (ILG) assegura direitos linguísticos das pessoas surdas, enquanto especialista bilíngue e bi

entitled “Avaliação de Desempenho e Qualidade de Intérpretes” (ADQI) (Interpreter's Performance and Quality Assessment) developed by Simões (2011), and applied it, with five interpreters, thus adopting a set of sequential methodological procedures.

The results lead us to the recognition and importance of having an evaluation process, as well as to the suitability of a path to redefine the value of the profession at schools, which includes most professional interpreters in Portugal.

## Key concepts:

Portuguese sign language interpreter; sign language; evaluation; ADQI

cultural, considerando, na sua atuação, fatores contextuais, linguísticos e culturais de duas comunidades (Machado, 2017).

## 1. Enquadramento teórico

### 1.1. Intérprete de Língua Gestual Portuguesa

Aos ILGP colocam-se diversas exigências, como o domínio e fluência das línguas gestual (LG) e vocal e o desempenho de competências e habilidades tradutoras (Aguiar, 2018; Freire, 2013). Isso pressupõe não só o conhecimento de dois idiomas gramaticalmente distintos, que envolvem modalidades diferenciadas, mas também versatilidade para desconstruir e processar as diferenças que a língua vo-

---

cal apresenta em relação à LG, e vice-versa.

Suportado por uma formação de excelência e academicamente habilitado, o ILGP deve relacionar-se harmoniosamente com a população com que interage, empregando orientações e atitudes éticas durante a interpretação (Silva & Ramos, 2015).

Em Portugal, o contexto educativo acolhe a maior percentagem destes profissionais no ativo (Gonçalves, 2018; Santos, 2015). A sua participação resulta da necessidade de atender às exigências legais que determinam o acesso e a permanência do aluno surdo na escola, preparando-se para uma participação cívica e ativa na sociedade (Moreira, Alves & Freire, 2013). O ILGP exerce funções nos níveis de ensino obrigatórios em Portugal, do ensino básico ao secundário, em Escolas de Referência para a Educação Bilingue de Alunos Surdos (EREBAS) e também no ensino superior.

A legislação portuguesa não confere, a estes profissionais, estabilidade profissional necessária, prevendo contratações a prazo e sem vínculo efetivo a uma escola (Nunes, 2017), nem lhes garante progressão na carreira ou atenção quanto à disposição física e mental no decurso da interpretação.

## **1.2. Avaliação profissional**

A avaliação realiza-se em diversos níveis e espaços e é uma conduta requerida para obter informações e acompanhar a qualidade de serviços, de forma a preconizar uma evolução e aperfeiçoamento de práticas (Ferreira & Oliveira, 2015; Maia & Aguiar, 2018).

Para Silva e Mendes (2012), a avaliação é constituída por duas variantes: 1) autoavaliação - os atores são colocados na posição de sujeitos e parte do objeto a avaliar e 2) heteroavaliação - os especialistas têm por finalidade a valoração do objeto de análise.

Por definição e natureza, a avaliação é um processo que ajuda a compreender os problemas que afetam os profissionais e a delinear estratégias que possam contribuir para os superar. Nesta perspetiva, a avaliação deve ser um processo consensual, transparente e democrático, realizado por sujeitos capazes de executar tal função (Rosado & Silva, 2011). Ninguém melhor que o avaliado e os seus pares de profissão para realizar esta atividade tão subjetiva da melhor forma possível.

Consideramos que a avaliação pode assentar em três formas: autoavaliação, heteroavaliação e avaliação consensual, assumindo-se esta última como uma avaliação conjunta, em que várias pessoas anali-

sam determinadas tarefas, numa perspetiva de diálogo e interação, permitindo que a subjetividade seja esbatida e que se obtenham avaliações válidas e consistentes.

### **1.3. Avaliação de ILGP**

A avaliação dos ILGP deve potenciar e credibilizar as competências científicas e profissionais para que a sua profissão e a LG sejam valorizadas, credibilizadas e obtenham maior reconhecimento social. Na escola, pode promover uma melhoria na qualidade do sistema educativo e facilitar o acesso ao sucesso de forma eficaz, contribuindo para uma imagem positiva e credível das escolas.

Napier (2010) refere que não é possível demonstrar, em ambiente educativo, o impacto da interpretação no processo de aprendizagem dos alunos surdos, mas consideramos que uma avaliação positiva referente ao ILG pode, presumivelmente, melhorar o contexto escolar e trazer benefícios para os alunos, como o acesso a uma educação de qualidade.

São vários os instrumentos desenvolvidos internacionalmente com o objetivo de avaliar o ILG, permitindo de forma rigorosa verificar a proficiência, promover a qualidade e identificar as deficiências profissionais.

No contexto português, o tema da qualidade do ILGP tem sido alvo de debates informais quer por profissionais, quer pela comunidade surda. No entanto, a questão da avaliação de intérpretes e da sua operacionalização tem sido pouco explorada.

Em 2012, foi desenvolvida por Simões uma ferramenta geral de avaliação de ILG, o instrumento de Avaliação de Desempenho e Qualidade de Intérpretes (ADQI). O principal objetivo foi responder à necessidade e inexistência de instrumentos de avaliação específicos para o contexto nacional que conseguissem perspetivar e garantir a qualidade dos intérpretes (Simões, 2012).

## **2. Metodologia**

### **2.1. Objeto de estudo e instrumento**

O objeto de estudo deste trabalho foi a ação de auto, hétero e avaliação consensual de ILGP, especificamente em contexto educativo, com o objetivo de analisar e compreender a realidade avaliativa que enforma esta profissão.

Optamos pelo instrumento ADQI, que, embora não tenha sido posto em prática e aplicado, é apresentado pela autora como uma ferramenta com bons índices de fiabilidade, reprodutibilidade, consistência e concordância.

Esta ferramenta contempla três documentos: uma grelha de avaliação de desempenho, um manual de aplicação e um perfil de competências segundo níveis de desempenho.

A grelha de avaliação de desempenho permite a avaliação de quarenta e seis competências que se consideram necessárias a uma interpretação de excelência, num formato de *check-list*. Destas, dezanove competências avaliam o desempenho produtivo dos intérpretes aquando da interpretação para LG; quinze itens avaliam o desempenho produtivo recorrente da interpretação para língua portuguesa e doze competências avaliam o desempenho interpessoal. Há ainda lugar a uma avaliação global. Todas as competências são identificadas numa escala de *Likert* de cinco itens, desde muito inadequado (1) a excelente (5).

O manual de aplicação clarifica os itens referidos na tabela e o perfil de competências (determinado tendo em conta a média das classificações) indica se o intérprete tem competências para desempenhar funções de forma autónoma (nível 4 ou 5) ou se não possui as competências mínimas necessárias (nível 1, 2 ou 3).

## 2.2. Sujeitos da Investigação

Selecionámos cinco participantes para conseguir recolher a opinião

de todos sem um clima intimidante. Os elementos do sexo feminino já se conheciam de forma mais ou menos próxima, mas comprometeram-se com uma atitude franca e imparcial. O quadro infra apresenta as suas características.

Participante	Idade	Grau académico	Experiência em EREBAS	CODA
A	23 Anos	Licenciatura	Não	Não
B	38 Anos	Mestrado	Sim	Não
C	30 Anos	Mestrado	Sim	Não
D	22 Anos	Licenciatura	Não	Sim
E	30 Anos	Mestrado	Sim	Sim

Quadro 1. Caracterização dos participantes

## 2.3. Procedimento

Após escolha do instrumento e dos participantes, orientámos o trabalho em duas fases. Na primeira, foram criados os conteúdos a avaliar. Cada participante reuniu com a investigadora, viu um vídeo e ouviu um áudio e interpretou de forma simultânea para língua portuguesa e LGP. O resultado das interpretações foi usado na fase dois. Na segunda fase, procedeu-se à avaliação propriamente dita nas três modalidades. Cada uma das participantes se autoavaliou e heteroavaliou as colegas, discutindo a avaliação consensual num Grupo Focal (GF). Este método de pesquisa pode ser utilizado para com-

preender diferentes percepções e atitudes dos participantes acerca de um facto ou prática, como uma tentativa de obter informação em profundidade, possibilitando a formação de ideias novas e originais (Krueger, 2009).

No total, foram usados cinco vídeos com interpretação em LG e cinco áudios com interpretação em língua oral. Cada participante tinha cinco exemplares da grelha para preenchimento à medida que iam sendo visualizados os ficheiros. As participantes dispunham também de um manual de aplicação e de um exemplar do perfil de competências.

### 3. Resultados

O instrumento seleccionado é suficientemente abrangente para avaliar diferentes contextos, por isso, algumas competências têm a expressão *se aplicável*. No nosso caso, dos quarenta e seis pontos, apenas dedicámos atenção a trinta e dois.

#### 3.1. Autoavaliação

Todas as participantes se autoavaliaram e atribuíram um valor correspondente à apreciação global. Assim, a tabela seguinte apresenta as frequências com que cada nível foi classificado e o valor único da

apreciação global.

A V A L I A D O R	AUTOAVALIAÇÃO																				
	Desempenho Produtivo (para LG)					Desempenho Produtivo (para LO)					Desempenho Interpessoal					Apreciação Global					
	Doze Itens Avaliados					Catorze Itens Avaliados					Seis Itens Avaliados										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
A	0	0	3	3	6	2	2	6	2	2	0	0	0	0	6						X
B	0	0	1	10	1	2	5	5	2	0	0	0	2	1	3						X
C	0	0	0	11	5	0	0	6	8	0	0	0	1	2	3						X
D	0	0	0	6	6	0	0	1	7	6	0	0	0	0	6						X
E	0	0	0	6	6	0	0	0	9	5	0	0	0	1	5						X

Tabela 1. Frequência relativa à autoavaliação

De acordo com a tabela supra, as participantes avaliaram-se maioritariamente com o nível 4 ou nível 5 em todos os domínios (desempenho para LG, desempenho para LO e desempenho interpessoal). A exceção verifica-se no que diz respeito ao desempenho produtivo para LO, nomeadamente nas participantes A (autoavaliou-se maioritariamente com o nível 3) e B (a quantidade de itens avaliados como nível 2 é a mesma que com o nível 3, cinco vezes). Mesmo assim, tendo em conta as oscilações entre níveis mais baixos, apenas uma participante – B – se avalia globalmente com o resultado 3, enquanto duas se avaliam com 4 – A e C – e duas se avaliam com o nível 5.

O desempenho interpessoal é o mais uniforme em termos de aproximação do nível atribuído entre todas, sendo o desempenho produtivo para LO o mais díspar em termos de valores concedidos.

### 3.2. Heteroavaliação

Todas as participantes avaliaram quatro colegas, à exceção da participante D que se ausentou sem avaliar a colega C e E. Na tabela seguinte, encontramos os resultados que cada avaliadora atribuiu aos três domínios, bem como o valor da apreciação global.

Os resultados da heteroavaliação são mais constantes e homogéneos. A participante A é avaliada com uma média de 5, 4 e 5 nos domínios de produção para LG, LO e desempenho interpessoal, respetivamente, contando com a apreciação global de 5. Este é um valor igual para quatro das cinco participantes, uma vez que apenas D não foi contemplada com nota 5 de apreciação global.

Das restantes participantes, no que diz respeito ao desempenho para LG, B, C e E foram avaliadas maioritariamente com nível 5 e a participante D com nível 4. Na produção para LO, os resultados são ligeiramente diferentes, com as participantes A, B e D avaliadas com média 4 e as participantes C e E com nível 5.

HETEROAVALIAÇÃO																						
	A V A L I A D O R	Desempenho Produtivo (para LG)					Desempenho Produtivo (para LO)					Desempenho Interpessoal					Apreciação Global					
		Doze Itens Avaliados					Catorze Itens Avaliados					Seis Itens Avaliados										
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
A	B	0	0	0	2	10	0	0	2	10	2	0	0	0	0	6						X
	C	0	0	0	4	8	0	0	1	6	7	0	0	0	0	6						X
	D	0	0	0	8	4	0	0	3	7	4	0	0	0	0	6						X
	E	0	0	0	3	9	0	0	1	10	3	0	0	0	0	6						X
B	A	0	0		4	8	0	0	2	4	8	0	0	0	1	5						X
	C	0	0	0	0	11	0	0	2	7	5	0	0	0	1	5						X
	D	0	0	0	2	10	0	0	1	7	6	0	0	0	0	6						X
C	E	0	0	0	2	10	0	0	1	9	4	0	0	0	0	6						X
	A	0	0	0	1	11	0	0	0	3	11	0	0	0	1	5						X
	B	0	0	0	0	12	0	0	0	3	11	0	0	0	1	5						X
D	E	0	0	0	0	12	0	0	0	5	13	0	0	0	0	6						X
	A	0	0	0	6	7	0	0	1	1	12	0	0	1	0	5						X
	B	0	0	1	9	2	0	0	0	10	4	0	0	0	2	4						X
	C	0	0	0	9	3	0	1	2	11	0	0	0	0	2	4						X
E	E	0	0	0	8	4	0	0	0	9	5	0	0	0	1	5						X
	A	0	0	0	1	11	0	0	0	0	14	0	0	0	0	6						X
	B	0	0	0	0	12	0	0	0	3	11	0	0	0	1	5						X
C	C	0	0	0	0	12	0	0	0	0	14	0	0	0	0	6						X

Tabela 2. Frequência relativa à heteroavaliação

Os dados da tabela 3 mostram-nos que, relativamente ao desempenho interpessoal, as participantes apreciam as colegas de forma mais

frequente como sendo nível 5, apresentando-se este, de novo, como o domínio menos distintivo entre sujeitos avaliados.

As participantes A, B, C e E foram apreciadas na globalidade por todas as avaliadoras com o nível 5, enquanto a participante D foi cotada globalmente como 5 pelas colegas A e E e como nível 4 pelas colegas B e C.

### 3.3. Avaliação Consensual

Todas as participantes participaram na troca de ideias e opiniões de forma a chegar a um consenso sobre as suas prestações. A unanimidade é materializada numa grelha e a tabela seguinte resume as frequências que resultam da súmula de análises e juízos.

AVALIAÇÃO CONSENSUAL																					
PARTICIPANTE	Desempenho Produtivo (para LG)					Desempenho Produtivo (para LO)					Desempenho Interpessoal					Apreciação Global					
	Doze Itens Avaliados					Catorze Itens Avaliados					Seis Itens Avaliados										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
A	0	0	0	2	10	0	0	2	8	4	0	0	0	0	6						X
B	0	0	0	1	11	0	0	1	7	6	0	0	0	0	6						X
C	0	0	0	0	12	0	0	0	3	11	0	0	0	1	5						X
D	0	0	0	7	5	0	0	1	7	6	0	0	0	1	5						X
E	0	0	0	0	12	0	0	0	0	14	0	0	0	0	6						X

Tabela 3. Frequência relativa à avaliação consensual

Após discussão, as participantes concluíram que as prestações da participante A e B são de nível 5 no desempenho produtivo para LG e no desempenho interpessoal, tendo atribuído a maioria de itens como nível 4 aqueles que integravam o domínio do desempenho produtivo para língua portuguesa. Por sua vez, as participantes C e E foram cotadas com uma maior frequência com nível 5 em todos os domínios. Já a participante D foi classificada como integrando o nível 4 no desempenho produtivo tanto para LG, como LO, seguindo o nível 5 no desempenho interpessoal, do mesmo modo que as restantes.

Em termos gerais, A, B, C e E foram classificadas como intérpretes de nível 5 e a participante D como intérprete de nível 4.

Numa leitura rápida, podemos facilmente perceber as similitudes entre os resultados das frequências apresentadas no grupo da heteroavaliação e da avaliação consensual. Este resultado explica-se porque o nível é calculado através da opinião de todas, sendo que das participantes que realizam a avaliação consensual, apenas uma delas não entra no grupo da heteroavaliação (integra a respetiva autoavaliação).



### 3.3. Categorias de análise

Através da Análise de Conteúdo, analisámos também comentários que foram surgindo na sessão e que nos forneceram informações sobre 1) Avaliação e 2) Trabalho dos ILGP. Optamos neste artigo apenas por apresentar as principais categorias extraídas, subcategorias e algumas considerações.

		CATEGORIAS
A V A L I A Ç Ã O	Geral	Importância da avaliação, Circunstâncias em que ocorre e o Tipo de avaliadores
	Autoavaliação	Perceções Negativas das intérpretes, mas também a Consciência Positiva
	Heteroavaliação	Críticas de colegas e aos Elogios atribuídos
	Grupo Focal	Modelo Específico, Limitações (físicas e psicológicas) e Dificuldades (a nível da língua gestual e da língua vocal)
T R A B A L H O	Trabalho	Consequências, Exigência e Apresentação física
	Estereótipos	Condicionantes e Desconhecimento
	Partilha	Discussão de gestos e Partilha de Experiências

*Quadro 2. Categorias de Análise*

### 4. Discussão dos Resultados

O presente estudo, efetivou um processo de avaliação de ILG que não nos permite generalizar resultados, mas revelou-se um importan-

te analisador de algumas dimensões e possibilitou-nos compreender como estas foram valorizadas pelas participantes.

Tendo em conta a autoavaliação aferida e considerando que este processo obriga o profissional a refletir sobre o seu trabalho e identificar os erros e aquilo que melhor faz, verificamos que as participantes CODA avaliam o seu trabalho como sendo nível 5, isto é, sem querer generalizar, neste caso, as CODA apresentam uma imagem profissional mais confiante no seu trabalho, autoavaliando-se superiormente.

Sabemos que os CODA, sendo filhos de pais surdos, têm um contacto precoce e diário com a LG, o que proporciona, em caso de efetivo convívio com a língua, um domínio e à vontade com a LG diferente dos profissionais que têm este contacto tardio e de forma descontínua. Se considerarmos as heteroavaliações atribuídas a cada uma das profissionais CODA, seria expectável que o mesmo se verificasse e que estas tivessem sido avaliadas com o nível máximo. No entanto, existe uma discrepância de resultados entre autoavaliação e heteroavaliação no que diz respeito à participante D. Isto é, cientes de que a avaliação está dependente daquilo que o avaliador vê e da forma como percebe as situações, verificamos que duas das parti-

participantes consideram a prestação da participante D de nível 4. E ainda, se atentarmos aos resultados da avaliação consensual, cotada em último lugar, verificamos que à participante D lhe foi atribuído o nível 4, o nível mais baixo do grupo em termos de avaliação consensual, ainda que definido como *muito adequado*.

A participante E é CODA, tem experiência em EREBAS e concluiu o grau de mestrado. A participante D é CODA, nunca exerceu funções em nenhuma EREBAS e tem o grau de licenciatura. Nas mesmas condições, sem ser CODA, sem experiência em EREBAS e com licenciatura, está a participante A, que se autoavaliou como nível 4, mas que, na modalidade de heteroavaliação e avaliação consensual, foi classificada como nível 5. Assim, podemos depreender que o fator CODA, tal como avançado por Gonçalves (2012), por si só não é indicador de alguma vantagem ou de um nível máximo de competência no desempenho da interpretação, devendo também ser considerados fatores intrínsecos ao indivíduo e às suas experiências profissionais.

A participante B, a participante com mais idade e com mais anos de profissão, tem uma perceção do seu trabalho como sendo de nível 3, ou seja, considerada *adequada*, tendo-se as restantes participantes

autoavaliado com níveis superiores. Embora tenha autoatribuído um 3, esta participante apresenta a maior discrepância no que diz respeito aos resultados da heteroavaliação e avaliação consensual, tendo-lhe sido atribuído o nível 5 nestas duas modalidades por todas as participantes. Parece-nos que esta participante tem uma perspetiva muito negativa sobre o seu trabalho. São recorrentes as críticas pessoais que faz, essencialmente focadas na comparação com outras colegas. No entanto, vale ressaltar que não é a única com esta opinião; as participantes A, B e E também fazem comentários sobre o seu desempenho, ainda que a sua autoavaliação seja *muito adequada* ou *excelente*, no caso da participante E. Todas as intérpretes que exercem funções em EREBAS materializaram uma avaliação consensual de nível 5.

Em Portugal, e independentemente do contexto, ainda não há uniformidade nem obrigatoriedade nos processos avaliativos. Estes têm uma complexidade subjacente, devendo existir algum cuidado na escolha do avaliador (Martins, Candeias e Costa, 2010). Dos resultados conseguidos através da análise de conteúdo, percebemos que as participantes parecem recusar, por exemplo em contexto escolar, a

figura do professor de educação especial como avaliador. Se a avaliação dos ILGP é realizada com o objetivo de potenciar e credibilizar as suas competências, as pessoas mais indicadas para este papel serão aquelas com conhecimentos a todos os níveis da profissão, ou seja, os próprios intérpretes.

Os ILGP deveriam ter oportunidade de avaliar os colegas e de se autoavaliar, uma vez que são eles que sentem na pele as dificuldades e reconhecem a mestria nos colegas. No estudo, as participantes tiveram em consideração o grau de dificuldade inerente ao que lhes era solicitado e especial atenção quanto ao facto da gestuante surda ser uma pessoa exímia quanto ao domínio da língua gestual. Se o avaliador fosse uma pessoa externa, sem os mínimos conhecimentos exigidos, provavelmente não teria a mesma sensibilidade para analisar a questão, podendo resultar conflitos e consequências indesejáveis.

Revelou-se também importante considerar as condições psicológicas dos participantes. A tarefa de interpretar envolve processos cognitivos muito exigentes e complicados (Marinho, 2016) e o ato de avaliar envolve processos difíceis, repletos de complexidade e ambiguidade (Pinto, 2016). As condições psicológicas dos envolvidos devem ser as melhores para garantir um processo viável e fiável e para que

avaliador e avaliado consigam gerir a pressão sem sentimentos de insegurança.

A exigência da interpretação também é referida pelas participantes na sessão em GF relativamente ao trabalho do intérprete. A profissão carece de regulamentação, não existindo muita proteção quanto à imposição de limites de atuação, para evitar que o profissional seja obrigado a trabalhar ininterruptamente durante muitas horas, sem possibilidade de troca com colegas. Da bibliografia (Barbosa, 2015; Nogueira, 2016) chegamos a indicações de consequências negativas face a muitas horas de trabalho. No GF, as participantes referiram a exposição a algumas doenças profissionais e o confronto com a necessidade de continuar a trabalhar sem serem tidos em conta os devidos cuidados, uma vez que estamos perante uma profissão exigente e cansativa. Manifestaram também que poucas pessoas compreendem a sua função e não lhes atribuem estereótipos errados.

Durante a sessão de GF, foi também referida a desconfiança das pessoas surdas relativamente ao intérprete e ao seu desempenho, havendo relatos de não proficiência do intérprete. Isto vem reforçar a importância de uma avaliação de ILG, de modo que o cidadão surdo possa confiar na qualidade da interpretação.

### **Reflexões finais / Conclusões**

O ILG atua na intermediação cultural e na fronteira entre as culturas ouvinte e surda, e, embora exista quem considera o intérprete como mal necessário (Perlin, 2006), ele é o profissional que traduz a língua, a história e a subjetividade da comunidade surda e a apresenta ao mundo ouvinte.

Através do estudo realizado, percebemos que são vários os fatores que influenciam o trabalho de qualidade dos intérpretes. Efetivamente, as grelhas mostram-nos que mais do que o facto de ser CODA, muitos outros aspetos podem influenciar e contribuir para a qualidade de nível *excelente*. Indicadores como experiência profissional e grau académico têm também um impacto no desempenho dos ILGP.

O modelo de avaliação utilizado, assente nas modalidades de auto, hétero e avaliação consensual, por empoderar os próprios ILGP no momento da avaliação, parece-nos indicado e justo para o seu fim. Através deste mecanismo, o intérprete pode refletir acerca do seu trabalho e, num ambiente de segurança e confiança, ouvir as opiniões dos colegas acerca da sua prática profissional.

Consideramos também que as participantes têm consciência do quão importante é o processo de avaliação e de reflexão sobre as compe-

tências de cada um e do que precisa aprimorar para contribuir para a melhoria dos contextos, do desempenho profissional e do reconhecimento social da profissão.

Outra consideração prende-se com a quantidade de temas que foram abordados ao longo da sessão de GF. Ao longo da sessão, foram vários os momentos de debate e partilha de experiências vivenciados, discussão sobre gestos da LGP, expressões e técnicas de interpretação, o que revela a necessidade de partilhar histórias e acontecimentos, e a de organizar sessões em que os profissionais se possam encontrar e refletir juntos.

Segundo Perlin (2006), o movimento da cultura surda focou-se durante anos na formação do intérprete e na sua qualificação social e cultural, tendo dedicado muito poucos estudos à avaliação e a ferramentas para este efeito. Consideramos que urge refletir de forma mais aprofundada acerca da temática e suas particularidades.

Concluindo, julgamos pertinente e urgente implementar um método de avaliação de ILGP a nível nacional, para um crescente reconhecimento profissional, essencialmente a aplicar em contexto educativo. Espera-se que este trabalho possa constituir um contributo para o desenvolvimento desta valência, a concretizar num futuro próximo.

---

## Referências Bibliográficas

- Aguiar, L. (2018). *Conhecimentos, Capacidades e Habilidades Requeridas dos Intérpretes Educacionais em Atuação no Ensino Médio em São Luís - Ma: percepções sobre a prática interpretativa educacional*. Trabalho de Bacharelato, Universidade Federal de Santa Catarina, São Luís, Brasil.
- Araújo, B. (2015). A Historicidade do TILS – Tradutor e Intérprete de Língua de Sinais: do anonimato ao reconhecimento. *Albuquerque – Revista de História*, 7(13), 150-163.
- Barbosa, S. (2015). Lesões Músculo-esqueléticas do Intérprete de Língua Gestual: Medidas Preventivas. In Susana Barbosa (Coord.), *SER Intérprete de Língua Gestual Portuguesa* (pp. 121-149). Rio Tinto: Mosaico de palavras, Editora.
- Barros, T. (2015). *Experiência de Tradução Poética de Portugues/LIBRAS: Três Poemas de Drummond*. Tese de Mestrado, Universidade de Brasília – Instituto de Letras, Brasília, Brasil.
- Ferreira, C., & Oliveira, C. (2015). Auto-avaliação Docente e Melhoria das Práticas Pedagógicas: Percepções de Professores Portugueses. *Estudos de Avaliação em Educação*, 26(63), 806-836.
- Freire, M. J. (2013). O Intérprete de Língua Gestual Portuguesa: das Especificidades Culturais às Especificidades Contextuais. In Cidália Ferreira Alves (Org.), *Da Teoria à Prática: A Voz dos Usuários da Língua Gestual Portuguesa* (pp. 9-10). Custóias: ATILGP.
- Gonçalves, A. (2018). *O Intérprete de Língua Gestual Portuguesa e os seus desafios em sala de aula: metodologias a adotar na colaboração Professor-Intérprete*. Tese de Mestrado, Universidade Fernando Pessoa, Porto, Portugal.
- Gonçalves, L. (2012). Gestuar e Ouvir: Divergências e Convergências entre os CODA licenciados em Tradução e Interpretação em Língua Gestual Portuguesa e os não-CODA licenciados em Língua Gestual Portuguesa. *Exedra: Revista Científica ESEC, Português: Investigação e Ensino*, 161-177.
- Krueger, R. (2009). *Focus groups: a Practical Guide for Applied Research* (4th ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- Machado, F. (2017). *Formação e Competências de Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais em Interpretação Simultânea de Língua Portuguesa - Libras: Estudo de Caso em Câmara de Deputados Federais*. Tese de Doutoramento, Universidade de Caxias do Sul, Brasil.
- Maiá, M. & Aguiar, J. (2018). Autoavaliação Colaborativa nos anos iniciais do Ensino Fundamental: “é avaliar junto, é fazer atividade junto”. *Revista Eletrónica Pesquiseduca*, 10(22),600-617.

- 
- Marinho, E. (2016). *A atuação do Tradutor e Intérprete de Língua Brasileira de Sinais-Português (TILSP) na Educação Profissional: Estratégias de Tradução e a Criação de Sinais-Termo*. Tese de Mestrado, Universidade Federal da Bahia, Salvador, Brasil.
- Martins, I., Candeias, I. & Costa, N. (2010). *Avaliação e regulação do Desempenho Profissional*. Aveiro: Officina Digital.
- Moreira, J.; Alves, C., & Freire, M.J. (2013). Intérprete de Língua Gestual Portuguesa: Especificidades Contextuais. Cidália Ferreira Alves (Org.), *Da Teoria à Prática: A Voz dos Usuários da Língua Gestual Portuguesa* (pp. 19-30). Custóias: ATILGP.
- Napier, J. (2010). An Historical Overview of Signed Language Interpreting Research: Featuring Highlights of Personal Research. *Cadernos de Tradução*, 2(26), 63-97.
- Nascimento, V. (2014). Dimensão ergo-dialógica do trabalho do tradutor intérprete de libras/português: dramáticas do uso de si e debate de normas no ato interpretativo. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 14(4), 1121-1150.
- Nogueira, T. (2016). *Intérpretes de LIBRAS-PORTUGUÊS no contexto de conferência: uma descrição do trabalho em equipe e as formas de apoio na cabine*. Tese de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Nunes, C. (2017). *Os Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa: formação, emprego e perspetivas futuras*. Tese de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de Ciências Empresariais, Setúbal, Portugal.
- Perlin, G. (2006). A Cultura Surda e os Intérpretes de Língua de Sinais (ILS). *ETD – Educação Temática Digital*, 7(2), 136-147.
- Pinto, J. (2016). A Avaliação em Educação: da Linearidade dos Usos à Complexidade das Práticas. In Lúcia Amante & Isolina Oliveira (Coord.), *Avaliação das Aprendizagens: Perspetivas, contextos e práticas* (pp. 3-40). Lisboa: Universidade Aberta.
- Rosado, A. & Silva, C. (2011). Conceitos Básicos Sobre Avaliação das Aprendizagens. Retirado de <http://home.fmh.utl.pt/~arosado/ESTAGIO/conceitos.htm> em 10 de maio de 2018.
- Santos, C. (2015). *O Supervisor do Estudante de Tradução e Interpretação de Língua Gestual Portuguesa – da Carência ao Perfil de Competências*. Tese de Doutoramento, Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias – Instituto de Educação, Lisboa, Portugal.
- Silva, E. & Mendes, M.C. (2012). Avaliação Institucional na Universidade Agostinho Neto (Angola) e Regulação Estatal. Perspectivas, Práticas e Desafios. *Avaliação*, 17(2), 317-350.
-

- Silva, L.& Ramos, V.(2015). A Ética: Uma Caixa de Pandora. In Susana Barbosa (Coor.), *SER Intérprete de Língua Gestual Portuguesa* (pp. 39-65). Rio Tinto: Mosaico de palavras, Editora.
- Silva, M. (2016). *CODAS Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais Brasileira: percurso para o profissionalismo*. Tese de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Simões, M. (2012). *Para a Qualidade dos Intérpretes de Língua Gestual Portuguesa: Construção de um Instrumento de Avaliação*. Tese de Mestrado, Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal.

### Nota curricular

Orquídea Coelho, Mestre e Doutora em Ciências da Educação, Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), Investigadora sénior/principal do Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIIE). Coordenadora de equipas portuguesas em diversos projetos Internacionais. Membro da Comissão de Ética da Universidade do Porto (CEUP). Desenvolve a sua atividade de investigação, docência e orientação de trabalhos académicos (Doutoramentos, Mestrados e Pós-Doutoramentos), no âmbito dos Estudos Surdos e da Educação de Surdos, áreas nas quais conta com diversos trabalhos publicados e comunicações apresentadas, em Portugal e no estrangeiro.

Ana Rodrigues, Intérprete de Língua Gestual Portuguesa (LGP) desde 2013 e Mestre em Ciências da Educação – Educação e Surdez, Bilinguismo e Língua Gestual. Exerce funções de Intérprete de LGP na Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos – ADEIMA, intervindo também, de forma transversal, em vários contextos relacionados com a temática da surdez e da diversidade funcional. Publicou e apresentou comunicações no que diz respeito à profissão de Intérprete, seus instrumentos e modelos de avaliação. Destaca-se a participação em projetos com equipas multidisciplinares, nomeadamente no Projeto Internacional *SpreadtheSign* e no projeto EKUI - Metodologia de alfabetização e reabilitação inclusiva.