



FACULDADE DE LETRAS  
UNIVERSIDADE DE  
**COIMBRA**

Paulo Sérgio Cravo

# A TRADUÇÃO E O *BURNOUT* NA PANDEMIA DA COVID-19

AS IMPLICAÇÕES DA SÍNDROME NO MUNDO DA  
TRADUÇÃO EM PORTUGAL

Relatório de Estágio no âmbito do Mestrado em Tradução – Português e duas Línguas  
Estrangeiras (Inglês/Alemão), orientado pelas Docentes Phillipa Bennett e Carla  
Ferreira e apresentado ao Departamento de Línguas, Literaturas e Culturas da  
Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra

Setembro de 2023

# FACULDADE DE LETRAS

## A TRADUÇÃO E O *BURNOUT* NA PANDEMIA DA COVID-19 AS IMPLICAÇÕES DA SÍNDROME NO MUNDO DA TRADUÇÃO EM PORTUGAL

### Ficha Técnica

<b>Tipo de trabalho</b>	<b>Relatório de Estágio</b>
<b>Título</b>	<b>A Tradução e o <i>Burnout</i> na Pandemia da COVID-19</b>
<b>Subtítulo</b>	<b>As implicações da síndrome no mundo da tradução em Portugal</b>
<b>Autor/a</b>	<b>Phillippa May Bennett</b>
<b>Orientador/a(s)</b>	<b>Carla Sofia da Silva Ferreira</b>
<b>Júri</b>	<b>Presidente: Doutor Jorge Manuel Costa Almeida e Pinho</b>
	<b>Vogais:</b>
	<b>1. Doutora Ana Paula Oliveira Loureiro</b>
	<b>2. Mestre Phillippa May Bennett</b>
<b>Identificação do Curso</b>	<b>2º Ciclo em Tradução</b>
<b>Área científica</b>	<b>Tradução</b>
<b>Especialidade/Ramo</b>	<b>Português e duas línguas estrangeiras (Inglês e Alemão)</b>
<b>Data da defesa</b>	<b>16-10-2023</b>
<b>Classificação do Relatório</b>	<b>16 valores</b>
<b>Classificação do Estágio e Relatório</b>	<b>15 valores</b>



## **Agradecimentos**

Dedico o presente relatório de estágio às memórias que criei nos últimos 5 anos. Uma jornada complexa, que me viu crescer. Deixo os meus maiores agradecimentos a todos os que me ajudaram a chegar aqui.

Primeiramente, gostaria de agradecer a ambas as minhas orientadoras, as Docentes Phillippa Bennett e Carla Ferreira pela ajuda, pelo conhecimento e esclarecimentos que contribuíram na construção, não só deste relatório, mas também do meu percurso enquanto mestrando. A vossa disponibilidade e motivação ao longo destes meses garantiram-me a maior segurança e confiança no meu trabalho. O vosso conhecimento inspirou-me a querer fazer mais e melhor!

De seguida, agradeço o apoio da minha família. À minha mãe, que fez o impossível para me fazer chegar aqui, que me assegurou que todos os problemas têm uma solução, que todos os dias me inspira a querer ser como ela, resiliente, forte, sem medo dos obstáculos vindouros. Ao meu irmão e ao meu cunhado, por saberem lidar com o meu mau-humor e, apenas com umas simples palavras, tornar o meu dia melhor. Agradeço-vos por me fazerem chegar onde cheguei, por me ajudarem a moldar quem sou, por me fazerem sair da minha zona de conforto, sempre confiante nas escolhas que tomo. À minha irmã e ao meu cunhado, não só pelas mesmas razões, mas pelo vosso carinho que me trouxe aqui. À minha sobrinha, um novo membro na nossa família e que veio acentuar todo o amor que entre nós se faz sentir. Todos vocês me fazem querer ser sempre mais e agradeço-vos por isso.

Gostaria de agradecer à minha melhor amiga, Carolina Costa. Os últimos meses foram a prova de que nenhuma distância é capaz de combater a amizade que temos. A todos os momentos que passámos, a todo o riso que partilhamos, a todo um universo que descobri com a nossa amizade. Agradeço-te todas as palavras bonitas que me disseste, guardo-as com o maior carinho.

Ao meu melhor amigo, André Augusto. Estou mais que grato pela nossa amizade. A todas as conversas profundas, a todo o apoio que me deste durante o meu percurso. Tornaste-te um pilar na minha vida, alguém que ajudou a moldar a minha pessoa, que lidou com as minhas dores de cabeça e que esteve sempre lá para mim quando eu mais precisava. Não há palavras que consigam descrever o quanto vales para mim.

## RESUMO

### **A Tradução e o *Burnout* na Pandemia da COVID-19: as implicações da síndrome no mundo da tradução em Portugal**

A COVID-19 colocou à prova o mundo da tradução. Pela sua flexibilidade nas modalidades de trabalho, a vagas de confinamento deram espaço ao aumento do trabalho e à deterioração paulatina da saúde mental dos profissionais. O estágio curricular, que ofereceu uma aprendizagem sobre as funções e práticas dos tradutores em empresas de serviços linguísticos, permitiu a definição do tema em estudo: o impacto da síndrome de *burnout* nos tradutores em Portugal, em contexto pós-pandémico. Os seus objetivos centram-se na recolha e compilação de estudos sobre a síndrome de *burnout* (Golembiewski *et al.*, 1983; Cherniss, 1995; Leiter e Maslach, 1996) e do seu impacto na prática da tradução (Areosa e Queirós, 2020; Queirós, 2022; Hubscher-Davidson, 2013; Koskinen, 2020), no alerta para a tomada de medidas de prevenção da síndrome e na sensibilização dos tradutores sobre a importância da sua saúde mental. Para tal, realizou-se um inquérito a tradutores em Portugal, com pelo menos 4 anos de experiência profissional, do qual se obtiveram 32 respostas.

Obtiveram-se os seguintes dados: i) os inquiridos sentiram insónias (87,5%), ansiedade (81,3%) e dificuldades de concentração (71,9%); ii) dos inquiridos, 34,4% já foram diagnosticados com síndrome de *burnout* por profissionais de saúde, iii) 43,8%, já tiveram de ficar de baixa médica e/ou de procurar ajuda profissional devido ao *stress* provocado pelo trabalho, depois de 2019; foi pedido aos inquiridos para identificarem os fatores que contribuem para o desenvolvimento de *burnout*, sendo que a carga de trabalho (93,8%), a conciliação das esferas pessoais e profissionais no quotidiano (87,5%) e a redução dos ordenados face ao aumento do custo de vida (81,3%) foram os fatores mais votados. Os resultados obtidos foram comparados com outros estudos, como os questionários *European Language Industry Survey* (ELIS, 2020; ELIS, 2023) de 2020 e o estudo de Cristina Louçano na sua dissertação de Mestrado (Louçano, 2022). Os inquéritos destacam a sobrecarga horária e de trabalho e a falta de conciliação das esferas profissionais e pessoais no quotidiano como os principais fatores que conduzem ao estado de *burnout*. Graças aos resultados de todos os inquéritos, conclui-se que as empresas de serviços linguísticos e os tradutores independentes devem tomar medidas de combate à síndrome, como o fortalecimento das relações interpessoais dos profissionais e a regulamentação da profissão através de leis.

**Palavras-chave:** *burnout*; tradução; COVID-19; saúde mental; consciência empresarial

## **ABSTRACT**

### **Translation and burnout in the COVID-19 pandemic: the consequences of the syndrome for translation in Portugal**

COVID-19 put the world of translation to the test. Due to the flexibility of working environments inherent to the jobs of many translators, periods of lockdown led to an increase in workload and a gradual deterioration in mental health. The curricular internship, which offered an insight into the practices of translators in language service providers was the stimulus for the topic of this report: the impact of the burnout syndrome on translators in Portugal, in a post-pandemic context. The report focuses on collecting and compiling studies on burnout (Golembiewski et al., 1983; Cherniss, 1995; Leiter and Maslach, 1996) and their impact on translation practice (Areosa and Queirós, 2020; Queirós, 2022; Hubscher Davidson, 2013; Koskinen, 2020), determining which measures prevent the syndrome and raising translators' awareness of the importance of their mental health. To this end, a survey was carried out among translators in Portugal with at least 4 years' professional experience, from which 32 responses were obtained.

The following data were obtained: i) the respondents experienced insomnia (87.5%), anxiety (81.3%) and difficulties concentrating (71.9%); ii) of the respondents, 34.4% have already been diagnosed with burnout syndrome by health professionals, iii) 43.8%, have already had to take sick leave and/or seek professional help due to the stress caused by work, after 2019; respondents were asked to identify the factors that contribute to the development of burnout, with workload (93.8%), reconciling personal and professional spheres in everyday life (87.%) and the reduction in salaries in the face of rising living costs (81.3%) being the most voted factors. The results obtained were compared with other studies, such as the 2020 European Language Industry Surveys (ELIS, 2020; ELIS, 2023) and Cristina Louçano's study in her Master's dissertation (Louçano, 2022). The surveys highlight work overload and the lack of reconciliation between professional and personal environments in everyday life as the main factors leading to burnout. The results of all the surveys concluded that language service providers and freelance translators should take measures to fight the syndrome, such as strengthening professionals' interpersonal relationships and regulating the profession through legislation.

**Keywords:** *burnout*; translation; COVID-19; mental health; corporate awareness

# ÍNDICE

Introdução .....	3
PARTE I – A EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO .....	7
1. A realização do estágio curricular.....	7
2. A entidade de acolhimento .....	7
3. Funções exercidas e <i>feedback</i> na entidade de acolhimento .....	9
4. Análise geral da experiência de estágio e correlação com o tema .....	14
PARTE II – O <i>BURNOUT</i> E A TRADUÇÃO .....	16
1. Conceitualização do termo <i>burnout</i> e enquadramento teórico.....	16
2. Modelos teóricos da síndrome de <i>burnout</i> por autores internacionais .....	16
2.1. O modelo de Golembiewski, Munzenrider e Carter .....	17
2.2. O modelo de Leiter e Maslach.....	19
2.3. O modelo de Cherniss.....	23
2.4. Comparação entre os três modelos apresentados.....	25
3. Os autores portugueses que abordam a temática do <i>burnout</i> .....	25
3.1. João Areosa e Cristina Queirós .....	26
3.2. Paulo Queirós .....	27
3.3. Outros autores de relevância .....	28
4. Correlação com o mundo da Tradução.....	29
4.1. O respeito pelas normas de qualidade e pelos prazos em tradutores com <i>burnout</i> .....	34
PARTE III – A COVID-19 E A TRADUÇÃO.....	36
1. A necessidade de um inquérito .....	36
2. A metodologia aplicada ao inquérito.....	37
2.1. Tipo e desenho do estudo.....	37
2.2. População.....	38
2.3. Procedimentos na recolha dos dados .....	38
2.4. Instrumento .....	39
3. Resultados.....	40

3.1. Análise dos dados sociodemográficos .....	40
3.2. Descrição dos resultados obtidos pelo inquérito .....	42
4. Análise e discussão finais .....	48
PARTE IV – CONCLUSÃO .....	53
BIBLIOGRAFIA/FONTES CONSULTADAS .....	57

## Índice de anexos

Anexo I – Pedido de autorização da partilha do inquérito realizado à APTRAD.....	58
Anexo II – Aceitação do compartilhamento do inquérito pela APTRAD.....	59
Anexo III – Pedido de autorização da partilha do inquérito realizado à SMARTIDIOM.....	60
Anexo IV – Informações e consentimento informado no inquérito realizado.....	61
Anexo V – Secção relativa a dados sociodemográficos no inquérito realizado .....	63
Anexo VI – Questões sobre o mercado e a síndrome de <i>burnout</i> no inquérito realizado .....	66
Anexo VII – Dados recolhidos do inquérito realizado.....	71
Anexo VIII – Dados recolhidos do inquérito em formato Excel .....	79
Anexo IX – A evolução do mercado europeu segundo o questionário ELIS de 2020 .....	81
Anexo X – Dados relativos às preocupações e necessidades segundo o questionário ELIS de 2020....	81
Anexo XI – Dados sobre o caso dos tradutores <i>freelance</i> segundo o questionário ELIS de 2020 ....	82
Anexo XII – Dados relativos aos pontos cruciais a retirar acerca das medidas de ajuda aos tradutores <i>freelance</i> e às empresas de serviços linguísticos no questionário ELIS de 2020 .....	84



## Índice de tabelas, figuras e gráficos

Tabela 1: Projetos de tradução realizados ao longo do estágio curricular .....	10
Figura 1: Exemplo de formulário de validação de projeto fornecido pela entidade de acolhimento .....	12
Figura 2: Exemplo de tradução realizada ao longo do estágio curricular .....	13
Figura 3: Exemplo de tradução realizada ao longo do estágio curricular .....	13
Figura 4: Modelo de análise de <i>burnout</i> por Golembiewski, Munzenrider e Carter .....	18
Figura 5: Modelo de análise de <i>burnout</i> por Michael Leiter .....	21
Figura 6: Modelo de análise de <i>burnout</i> por Cary Cherniss .....	23
Figura 7: Dados sociodemográficos relativos aos pares de línguas e regime de trabalho dos participantes .....	41
Gráfico 1: Dados percentuais relativos aos sintomas e/ou sinais sentidos pelos participantes ....	45
Figura 8 Dados percentuais relativos à procura de ajuda profissional e aos diagnósticos médicos.....	46
Gráfico 2: Fatores que contribuem para o desenvolvimento do <i>burnout</i> , de acordo com os participantes .....	48

## Introdução

A oportunidade de embarcar num estágio curricular é essencial a quem frequenta um Mestrado em Tradução, visto que se trata de uma primeira experiência com o mercado de trabalho, aplicando toda a teoria aprendida no decurso do mestrado. Para além disso, o estágio curricular é uma excelente forma de aprender o *modus operandi* da área da tradução, no cenário mais empírico e realista, tratando-se de questões que até então não eram passíveis de serem colocadas – desde o contacto com clientes, com revisores profissionais e toda a dinâmica vivida no mercado de trabalho. Deste modo, aprendem-se e consolidam-se conhecimentos não só relativos à tradução, como também a tudo o que a profissão implica, como é o caso do tema do presente relatório.

No âmbito do tema do relatório em análise, abordar-se-á uma das questões mais importantes num período pós-pandémico: a síndrome de *burnout*. Num panorama pós-pandémico, é de extrema relevância abordar o tema da saúde mental e da síndrome de *burnout* na área da tradução, uma vez que bastantes profissionais foram expostos a níveis de *stress* e exigência laboral elevados, o que pode ter consequências nefastas para o seu bem-estar psicológico e físico, assim como para a qualidade do seu trabalho. Muitas vezes colocado de parte na área das Humanidades, o *burnout* regista-se como uma das influências primárias em termos de saúde mental, sendo a sua análise, na perspetiva do ramo da tradução, de bastante relevância. De acordo com uma notícia de 2020, de Kim Ludvigsen, no sítio *web* “language magazine”, a pandemia da COVID-19 originou alterações consideráveis na área de tradução e interpretação, conduzindo à utilização mais acentuada de tecnologia para a redução da interrupção no trabalho do quotidiano. O trabalho presencial foi substituído por videoconferências *online*, o que afetou, em especial, os intérpretes que trabalhavam face a face. Muitos viram-se forçados a utilizar plataformas *online*, enfrentando diversas dificuldades devido a cancelamentos na procura de serviços, muito por causa da perda e/ou adaptação aos seus locais de trabalho. No entanto, certos setores, como o da saúde e das ciências sofreram de um aumento na procura de serviços de interpretação. As empresas que já ofereciam interpretação remota destacaram-se neste cenário. O trabalho remoto e as videoconferências tornaram-se a nova norma, levando múltiplas empresas a incentivarem os seus funcionários a trabalhar em casa e a utilizar plataformas *online*. No futuro, a interpretação remota e a participação virtual poderão continuar a crescer e a oferecer mais facilidade na organização de eventos. É necessário que os prestadores de serviços linguísticos estejam predispostos a este tipo de adaptação, de modo a terem sucesso nessa nova realidade digital, de acordo com Ludvigsen.

Neste sentido, o relatório de estágio presente definiu como principais objetivos os seguintes pontos: i) a recolha e compilação dos estudos mais pertinentes acerca da síndrome de *burnout* na esfera laboral de acordo com variados autores, que procuraram estudar o seu impacto em múltiplas áreas profissionais; ii) a aplicação dos estudos teóricos recolhidos na área da tradução, uma vez que existe uma escassez de informações sobre esta temática nas Humanidades; iii) o alerta para a importância da tomada de medidas de prevenção para a síndrome de *burnout*, não só dirigidas a empresas de serviços linguísticos, como também a tradutores independentes (*freelancer*); iv) por último, a sensibilização dos próprios tradutores sobre o impacto da saúde mental na esfera laboral, visto que o esforço mental e concentração que a profissão exige são severamente afetados pelos sintomas ligados à síndrome. Para uma recolha de dados que fossem fiéis à realidade vivida em Portugal, foi realizado um inquérito a tradutores profissionais no país, com pelo menos 4 anos de experiência, para que se conseguissem obter dados sobre o impacto da pandemia na sua esfera laboral. Ora, os objetivos deste inquérito baseiam-se nos seguintes aspetos: i) na recolha de dados sobre a perceção dos tradutores acerca do mercado de trabalho ligado à tradução em Portugal antes e depois da chegada da COVID-19; ii) na recolha de informações sobre o impacto da pandemia na saúde mental dos tradutores; iii) e na identificação dos problemas mais pertinentes e constantes que os tradutores sentem que os leva a atingir o estado de *burnout* em Portugal. De modo a obter os dados para a realização do estudo presente, o inquérito colocou várias questões. Estas questões baseavam-se em três aspetos: informações sociodemográficas, para definir a população do estudo; questões de mercado, para que se obtivessem informações acerca das condições do mercado de trabalho relativo à tradução, até e após 2019, de acordo com as perspetivas dos inquiridos; questões sobre a síndrome de *burnout*, nas quais se procuraram obter dados sobre o conhecimento dos inquiridos relativamente à síndrome, tal como os sintomas e sinais de manifestação da doença em tradutores, em Portugal, e a identificação, por parte dos inquiridos, dos fatores que, na sua opinião, levam a atingir este estado; ainda é de assinalar que foi dada a oportunidade aos inquiridos de exprimirem a sua opinião relativamente ao inquérito e ao tema em estudo através da plataforma utilizada. Para além disso, procurou realizar-se uma comparação dos dados recolhidos com os dados obtidos de inquéritos de outros estudos, contando com o questionário europeu *European Language Industry Survey* (ELIS), de 2020, acerca das condições do mercado europeu na área da tradução e das múltiplas preocupações e melhorias nele observadas, bem como o inquérito realizado por Cristina Louçano na sua dissertação de Mestrado, sobre o *burnout* em intérpretes portugueses. As conclusões retiradas destes estudos são ainda comprovadas pelo questionário ELIS de 2023, que relata as condições do mercado europeu nos anos de 2022 e 2023. Os dados recolhidos estão inteiramente relacionados e fornecem os dados

necessários à compreensão dos fatores e das condições em que os tradutores em Portugal se encontram. No que toca aos estudos de referência sobre a temática em mão, destacam-se os seguintes autores: em primeiro lugar, saliente-se a obra de Golembiewski, Munzenrider e Carter, *Phases of Progressive Burnout and Their Work Site Covariants: Critical Issues in OD Research and Praxis* (1983), acerca do *burnout* em profissionais diversos, bem como a sistematização do estudo realizado no âmbito do fenómeno. Destaque-se, de igual forma, a obra *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*, de 1988, pelos autores Michael Leiter e Christina Maslach. Esta obra apresenta-se como um artigo relevante não só no enquadramento teórico do presente relatório, como na fase de investigação e de verificação prática. Por último, sublinha-se Cary Cherniss e a sua obra *Beyond burnout: Helping teachers, nurses, therapists and lawyers recover from stress and disillusionment*, que se demonstrou fundamental na compreensão da síndrome, bem como providenciou bases de análise alternativas ao fenómeno em si. Não menos relevantes, destacam-se alguns autores portugueses com destaque para a temática, tais como João Areosa e Cristina Queirós (*Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19, 2020*), Paulo Queirós (*Burnout em Enfermeiros e Assistentes Operacionais num Hospital Central em Tempo de Pandemia COVID-19, 2022*) e outros autores de relevância, cujo conhecimento providenciou uma base teórica na compreensão do fenómeno e da sua aplicação nas profissões que estiveram na frente de batalha durante toda a pandemia.

No que toca aos autores que abordam os estudos de tradução e quais os aspetos fulcrais para a sua boa prática, destacam-se as seguintes autoras: Séverine Hubscher-Davidson e a sua obra *Emotional Intelligence and Translation Studies: A new bridge* (2013), que aborda o impacto e a importância da inteligência emocional na área da tradução, bem como as facetas ligadas às emoções que os tradutores e intérpretes devem ter para que consigam atingir uma boa tradução; Kaisa Koskinen e a sua obra *Translation and Affect* (2020), na qual se foca nas razões dos tradutores/intérpretes serem afetados na realização do seu trabalho, a nível socio-emocional, enfatizando a relevância das dimensões neurológicas e do meio social em que o tradutor/intérprete se insere para o seu bom desempenho; por último, Juliane House e as suas obras *Translation: A Multidisciplinary Approach* (2014) e *Translation Quality Assessment: past and presente* (2015), que abordam o papel do tradutor enquanto ser subjetivo e inerente às suas emoções, aspeto que influencia a compreensão e interpretação do texto de partida, asseverando o facto de a qualidade da prática de tradução depender de aspetos técnicos e humanos, como a exatidão, a fluidez linguística, a cultura do tradutor e do público-alvo, entre outros.

Posteriormente, serão apresentados os dados retirados de um inquérito realizado acerca da saúde mental dos tradutores em Portugal, durante e após o período de pandemia. Para este efeito, serão utilizadas certas noções teóricas dos autores referidos ao longo deste estudo, bem como informações dos participantes, sujeitas a um grau de confidencialidade, propondo-se a análise das questões presentes no decurso da descrição do estado da arte, com o objetivo de informar o leitor da relevância deste tema e de tudo o que está implícito quando se fala em *burnout* no mundo da tradução. Além disso, os dados obtidos serão comparados com as informações mais relevantes retiradas dos inquéritos European Language Industry Survey (ELIS, 2020), bem como o inquérito realizado por Cristina Louçano, na sua dissertação de Mestrado (Louçano, 2022), acerca do impacto da síndrome de *burnout* em intérpretes. Estes dados, como se demonstrará mais adiante, mostram-se relevantes neste contexto, uma vez que abordam questões sobre o tema em estudo, fornecendo informações sobre os aspetos de mercado durante e após a chegada da pandemia da COVID-19, como é que os profissionais reagiram às alterações do mercado, entre outras problemáticas importantes e dignas de análise sob o contexto da síndrome de *burnout*.

## PARTE I – A EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO

### 1. A realização do estágio curricular

Como foi dito anteriormente, a realização de um estágio curricular é uma ótima oportunidade para exercer toda a teoria aprendida no Mestrado em Tradução. Só através de um estágio é que um estudante consegue vivenciar o mercado de trabalho, a exigência e rigor pretendidos, bem como toda a dinâmica que envolve a área em questão. Além disso, para o tema abordado neste relatório, a realização de uma dissertação, denotando-se o seu teor puramente teórico, não traria quaisquer conhecimentos empíricos que serviriam de base comprovativa do próprio tema. Posto isto, descarta-se facilmente a realização de uma dissertação, face a um estágio curricular.

Paralelamente, é importante a referência do tema da saúde mental e da síndrome de *burnout* num mundo que vive as consequências do coronavírus, não só em termos individuais/pessoais, mas também a nível profissional. Deste modo, a realização de um estágio curricular forneceu as perspetivas necessárias à compreensão e ao desenvolvimento do tema, bem como a vantagem de perceber quais os meios de trabalho do tradutor, que se encontram em constante mudança com o passar do tempo e dos eventos mundiais que vivemos até então – desde ferramentas de tradução auxiliada por computador<sup>1</sup> (as chamadas *CAT Tools*) ao trabalho parcial ou inteiramente realizado de modo remoto.

Posto isto, a oportunidade de embarcar num estágio curricular demonstrou ser uma mais-valia, pelo contacto com o mundo real e pela adaptação a um novo registo de trabalho.

### 2. A entidade de acolhimento

Considerando os aspetos previamente apontados, foram muitos os fatores de escolha da entidade de acolhimento. Numa perspetiva pessoal, a procura de uma empresa que fornecesse serviços de tradução médica especializada, nos pares de línguas EN-PT(PT) e DE-PT(PT) era algo desejado, ainda que, a nível nacional, a oferta dos serviços no último par referido se encontre ainda em fase prematura, como foi constatado através da própria experiência de estágio. Apresentaram-se, então, certos obstáculos à procura de uma entidade de acolhimento, mas que ajudaram a perceber o contexto no qual nos inserimos enquanto tradutores. Alguns destes obstáculos podem ser enumerados, tais como: muitas das empresas portuguesas regem-se por uma procura de profissionais em regime *freelance*, o que dificulta a categorização de departamentos de

---

<sup>1</sup> Daqui em diante, o termo será tratado como *CAT Tool*, permitindo uma leitura mais rápida e fiel à sigla de origem (Petrova, 2019).

especialização, bem como a existência de pessoal qualificado para a devida orientação do estagiário; a falta de *feedback* de muitas empresas, fator indicador de desorganização e desinteresse, resulta na sujeição dos estudantes a áreas com que não se relacionam tanto, senão de todo.

Porém, uma empresa sediada em Leiria, a *Smartidiom*, demonstrou um interesse quase imediato, estabelecendo contacto com a Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, disponibilizando-se totalmente para a resposta a quaisquer dúvidas relacionadas com os modelos de trabalho e áreas de especialização. É exatamente nestes últimos aspetos que a empresa mostrou abertura para aceitar não só estagiários, como também textos das áreas de interesse dos mesmos, mostrando uma versatilidade e apoio constantes ao estagiário. Esta oportunidade foi considerada aprazível e louvável, demonstrando-se esta empresa como um lugar propício à realização de um estágio curricular.

A *Smartidiom* (<https://smartidiom.pt/pt/>) é uma empresa de serviços de tradução, fundada em 2012, tendo como foco a tradução e a localização de *software*, a interpretação, a revisão bilingue e monolíngue, a legendagem, a transcrição, a formação e o *copywriting*. Atualmente, a empresa estabelece ligações com mais de 35 países, sendo certificada pela norma ISO 9001:2015, relativa à prestação de serviços e sistemas de Gestão da Qualidade, e pela norma ISO 17100:2015, referente à prestação de serviços de tradução. Já no que toca às áreas de trabalho, contam-se a tradução técnica, localização de *websites* e *software*, teste de aplicações, *copywriting*, transcrição, legendagem, interpretação e formação certificada. Relativamente às áreas de especialização, são o *Marketing*, o Turismo, a Tecnologia, o *Software*, a Energia e o Ambiente. É de notar que os projetos médicos trabalhados ao longo do estágio curricular foram iniciativas da empresa de modo a fornecer aos profissionais internos novos meios de aplicarem os seus conhecimentos de especialização, o que demonstra uma abertura à aceitação de projetos e desafios. Por último, o par de línguas mais procurado na *Smartidiom* é o par EN-PT(PT), ainda que se verifiquem muitos outros projetos nos pares ES-PT(PT), FR-PT(PT), DE-PT(PT), entre outros. Já em termos do retorno recebido, foram muitos os conhecimentos obtidos durante a experiência de estágio, o que permitiu trabalhar e compreender melhor as demais ferramentas de tradução auxiliada por computador, bem como a preparação de uma tradução, de acordo com os requisitos que o cliente pretende. Para além disso, houve certos aspetos que não puderam ser abordados de forma mais aprofundada durante o decurso do Mestrado em Tradução, como é o caso da colocação de *tags* e a compreensão e revisão das chamadas *fuzzy matches*, sendo exemplos de algo que apenas se pode aprender com a prática.



### 3. Funções exercidas e *feedback* na entidade de acolhimento

Desde o início, a Smartidiom garantiu que os estagiários da área da tradução seriam tratados como tradutores em regime interno ou de avença, ou seja, que não haveria diferenças avassaladoras entre hierarquias. Cumprindo a sua palavra, a entidade de acolhimento definiu um horário de trabalho das 9h às 18h, a partir do dia 3 de outubro de 2022, até 3 de janeiro de 2023. Simultaneamente, a empresa propôs a realização de testes de entrada, não só como objeto de avaliação do estagiário, como também como um meio de procurar perceber quais as áreas de interesse do candidato e as línguas nas quais iria trabalhar. Neste âmbito, as traduções concretizadas basearam-se nos pares de línguas EN-PT(PT) e DE-PT(PT), sobretudo nas áreas informática, de *software*, *marketing*, legal e médica.

Durante o estágio curricular, foram-me atribuídas funções na empresa que possibilitaram o desenvolvimento de aptidões em áreas de tradução especializada. Alguns dos projetos assentavam em áreas específicas, como a medicina e a informática, algo que requeria um profundo conhecimento terminológico e técnico, também instigado e promovido no cerne da empresa. A tradução de publicidade, bem como de alguns termos e condições (consentimento) de variadas empresas/instituições, foram tarefas igualmente trabalhosas, mas que proporcionaram uma perceção mais vasta das necessidades de cada setor de especialização. Ao realizar essas atividades, foi possível adquirir e melhorar certas aptidões de tradução, nomeadamente a familiarização com o vocabulário técnico específico de cada área. Com esta experiência, houve ainda uma aprendizagem na gestão e organização de tempo e trabalho autónomo.

No que toca aos meios de realização das traduções, contam-se as seguintes *CAT Tools*: *memoQ*, *Trados Studio*, *Memsources*, *Smartling*, *Lokalize*, *Phrase*, entre outras consideradas, talvez, mais obsoletas. O convívio com estas plataformas permitiu aprender o seu funcionamento e consolidar, à medida que o tempo passou, a sua utilização, mais concretamente algumas das opções que não se encontram facilmente com apenas uma primeira vista. Algumas destas funções baseiam-se na procura de termos (a forma correta de se procurar os termos pretendidos e onde encontrar as opções de pesquisa avançada); a colocação, gestão e visualização das *tags* dentro dos textos, percebendo a sua importância, as suas diferenças e funções; a pesquisa na memória de tradução; entre outras. Ora, neste contexto, o *feedback* recebido, bem como as várias dicas dadas ao longo do estágio, permitiram uma aprendizagem rápida e uma adaptação eficaz na utilização destas ferramentas, sendo que foram ensinados conhecimentos práticos de valor – entenda-se que muitos destes aspetos recaem sobre a impossibilidade, devido à extensão da duração dos semestres letivos, do seu ensino durante o decurso do mestrado: são elas as diferenças entre *tags*, como apontado



anteriormente; a diferenciação entre TM (*Translation Memory*, memória de tradução) e MT (*Machine Translation*, tradução automática) dentro das próprias *CAT Tools*; e, por último, a realização de relatórios de qualidade, de igual forma dentro das *CAT Tools*, bem como a importância da sua entrega, garantindo ao(s) revisor(es) interno(s)/externo(s) e ao cliente a qualidade da tradução concretizada.

Durante o período de estágio, a estimativa de palavras traduzidas ronda as 368 000 palavras, nas seguintes áreas temáticas: texto jurídico/legal, tecnologia e publicidade, médico, *software*, energia e ambiente, bem como vários projetos de localização e adaptação a aplicações móveis. Para além disso, é de destacar que a entidade de acolhimento forneceu os materiais necessários à realização dos projetos de tradução, tais como computadores, bases terminológicas e procedimentos a seguir para que o produto final fornecido pelo tradutor estivesse de acordo com as normas de qualidade que a entidade segue. De seguida, apresenta-se uma tabela relativa aos projetos de tradução realizados ao longo do estágio curricular:

<b>Projetos realizados por área de especialização</b>	<b>Par de línguas</b>	<b>Tipo de projeto</b>	<b>Nº de projetos e palavras</b>
<b>Jurídico e legal</b>	EN-EN ▶ PT-PT e DE-DE ▶ PT-PT	Projetos isolados e contínuos	7 projetos (100 000 palavras)
<b>Tecnologia e publicidade</b>	EN-EN ▶ PT-PT	Projetos isolados e contínuos	102 projetos (134 000 palavras)
<b>Médico</b>	EN-EN ▶ PT-PT	Projetos contínuos	15 projetos (60 000 palavras)
<b>Software</b>	EN-EN ▶ PT-PT	Projetos isolados e contínuos	25 projetos (21 000 palavras)


<b>Energia e Ambiente</b>	EN-EN ▶ PT-PT	Projetos isolados	12 projetos (20 000 palavras)
<b>Outros</b>	EN-EN ▶ PT-PT	Projetos isolados e contínuos	49 projetos (33 000 palavras)

**Tabela 2: Projetos de tradução realizados ao longo do estágio curricular.**

De acordo com a Tabela 1, ao longo do período de estágio estima-se um total de 210 projetos de tradução, nas áreas acima referidas: com um total de 7 projetos realizados (cerca de 100 000 palavras traduzidas) na área de especialização jurídico-legal e cerca de 30 horas para a realização destes projetos isolados e contínuos, nos pares de línguas EN-EN e DE-DE para PT-PT, estes projetos baseavam-se em textos como a política de privacidade para o uso de certas aplicações móveis ou até documentos de clientes individuais, como currículos; com um total de 102 projetos (cerca de 134 000 palavras) na área da tecnologia e publicidade e cerca de 83 horas para a realização dos projetos isolados ou contínuos, no par de línguas EN-EN>PT-PT, estes projetos eram múltiplos, baseando-se em textos de *marketing* de produtos, desde a utilização de certos produtos, como a publicidade dos produtos (estes projetos ocuparam a maioria do tempo de estágio, sendo vários os projetos realizados no decurso do estágio); com um total de 15 projetos contínuos (cerca de 60 000 palavras traduzidas) e 30 horas para a sua realização, no par de línguas EN-EN>PT-PT, estes projetos centravam-se na tradução de equipamento médico, bem como projetos relacionados com a área da ortodontia; no que toca aos projetos da área de especialização de *software*, estima-se um total de 25 projetos isolados e contínuos (cerca de 21 000 palavras) e 20 horas para a sua realização, sendo que estes projetos se baseavam na tradução e localização de aplicações móveis no par de línguas EN-EN>PT-PT; com um total de 12 projetos (20 000 palavras) e 10 horas para a realização de projetos isolados relativos à área de especialização sobre energia e ambiente no par de línguas EN-EN>PT-PT, havia o desafio de traduzir, na sua maioria, *e-mails* de convocatórias para reuniões entre entidades acerca desta temática, bem como outros textos de carácter educativo para o tema; por último, contam-se os restantes 49 projetos (cerca de 33 000 palavras) e 23 horas para a realização de outros projetos, isolados e contínuos, em outras áreas de especialização ou até outros projetos mais simples. Em todos, foram utilizadas várias ferramentas de tradução assistida por computador e disponibilizadas múltiplas bases terminológicas que permitiram a aprendizagem de vocabulário e o fomento da prática de tradução.

Para além disso, é também de apontar que no final da realização de cada tarefa pedida, a entidade de acolhimento requeria sempre aos tradutores que preenchessem um formulário de validação para cada projeto. Este formulário visava o cumprimento das normas de qualidade, bem como de guia para o tradutor nos aspetos seguintes: revisão prévia antes da entrega do projeto, o seguimento da terminologia dada pelo cliente (caso a mesma não existisse, preconizava-se a utilização da terminologia comumente utilizada na indústria), a colocação de perguntas ao gestor de projetos, em caso de necessidade (para que o gestor pudesse entrar em contacto com o cliente) e a correção do texto através do corretor ortográfico mais atualizado. Todos os projetos realizados passaram por este passo, algo que serve o propósito do respeito pelas normas de qualidade da empresa e, de igual forma, para que o tradutor se certificasse que o seu produto final era entregue de acordo com os pedidos do cliente. A figura seguinte mostra um exemplo do formulário de validação de projeto a ser preenchido na entrega de cada tradução:

*SMM.42 Formulário de Validacao do Projeto*

smartidiom 

---

Preencha todos os campos abaixo e devolva o formulário ao Project Manager, no momento da entrega dos ficheiros.

PROJETO:

PROJECT MANAGER:

TAREFA:

IDIOMAS:

DATA DE ENTREGA:

**Confirmo que cumpro as especificações do projeto, nomeadamente:**

Sim Não N/A

Efetuei o trabalho de acordo com as instruções e entreguei todos os ficheiros solicitados pelo Project Manager.

Revi o meu próprio trabalho antes da entrega.

Segui a terminologia mais recente aprovada pelo Cliente (Memória de Tradução, Guia de Estilo e/ou Base de Dados Terminológica) e, quando inexistente, utilizei a terminologia comumente utilizada pela indústria.

Confirmei que coloquei atempadamente ao Project Manager todas as *queries* sobre o projeto e, quando aplicável, que as mesmas foram devidamente implementadas.

Passei o corretor ortográfico na totalidade do(s) documento(s), realizei as verificações automáticas da ferramenta CAT utilizada e do ApSIC Xbench (se aplicável) e implementei as devidas correções antes da entrega.

NOME:

**Figura 1: Exemplo de formulário de validação de projeto fornecido pela entidade de acolhimento.**

De seguida, apresentam-se alguns exemplos das traduções realizadas ao longo do estágio curricular. Sendo que o estágio decorreu num período de 3 meses, foram muitos os projetos<sup>2</sup> trabalhados que permitiram o contacto com múltiplas áreas de especialização abordadas nas várias unidades curriculares do Mestrado em Tradução:

ID	English (United Kingdom)	Portuguese (Portugal)	Comment	Status
1	██████ New Year Message	██████ Mensagem de Ano Novo		Confirmed
2	Subject:	Assunto:		Reviewer 2 confirmed (100%) [locked]
3	Thank you and happy new year	Obrigado e feliz Ano Novo		Confirmed
4	Dear all,	Caríssimos/as,		Reviewer 2 confirmed (100%) [locked]
5	We begin 2023 with great thanks to each of you for your dedication[1] {2}and passion for the[1] {2}Brand, company, and each other.	Começamos 2023 com um grande agradecimento a todos vós pela vossa dedicação[1] {2}e estima à[1] {2}marca, à empresa e à nossa família.		Confirmed
6	Thank you to everyone.	Um obrigado a todos.		Confirmed
7	[1]Despite the many difficulties and pressures across markets, we achieved much in 2022.	[1]Apesar das muitas dificuldades e pressões sentidas nos mercados, alcançámos muito em 2022.		Confirmed
8	In Fashion, for the first time since the pandemic, we resumed presenting shows outside of France.	No setor da moda, pela primeira vez desde a pandemia, retomámos os desfiles fora de França.		Confirmed
9	Our retail teams did a remarkable job nurturing our local clientele while welcoming those returning to travel.	As nossas equipas de vendas fizeram um trabalho impressionante ao estimar os clientes locais, enquanto recebiam aqueles que voltavam de viagens.		Confirmed
10	Bold collections in ████████ and ████████ [1]{2}, as well as{3}[4] ████████ and {1}[2]the relaunch of ████████, drove momentum in ████████. {3}	As coleções audazes nas ████████ e ████████ [1]{2}y, bem como a{3}[4] ████████ e {1}[2]o lançamento da ████████, deram um impulso à ████████. {3}		Confirmed

Figura 2: Exemplo de tradução realizada ao longo do estágio curricular.

A figura 2 baseou-se na tradução de um *e-mail* de uma empresa, relativo aos seus clientes, com o objetivo de agradecer aos seus colaboradores pelos serviços prestados. Este é um tipo de texto bastante comum e variadas empresas recorrem a serviços linguísticos de modo a poder partilhar o seu conteúdo de forma geral e abrangente, seja a clientes ou a colaboradores; este texto fez parte de uma série de textos requisitados por um cliente e o número de palavras (323) apenas tomou 1h de realização, no sentido em que o conteúdo era mais acessível.

10	Discover global and regional resources, such as training content, PowerPoint decks, logos, videos, and other assets	Descubra recursos globais e regionais, incluindo conteúdos de formação, apresentações PowerPoint, logótipos, vídeos e outros recursos		R1 confirmed
11	██████ Newsletters	Newsletters da ████████		R1 confirmed
12	Read the latest in ████████ Innovation, product updates, and new clinical education	Conheça as últimas novidades da ████████ no âmbito da inovação, atualizações de produtos e novos recursos de formação clínica		R1 confirmed
13	Read Now	Ler agora		R1 confirmed
14	██████ Platform	Plataforma ████████		R1 confirmed (62%)
15	View your public profile or edit your information and availability	Consulte o seu perfil público ou edite os seus dados e a sua disponibilidade		R1 confirmed
16	Update Your Account	Atualizar a sua conta		R1 confirmed (88%)
17	██████ Gallery	Galeria ████████		R1 confirmed (75%)
18	Submit your examples to show best practice ████████, ████████ and ████████ cases	Submeta os seus exemplos para mostrar os melhores casos práticos ████████, ████████ e ████████		R1 confirmed

Figura 3: Exemplo de tradução realizada ao longo do estágio curricular.

<sup>2</sup> Todos os dados relativos aos clientes foram rasurados de forma a não violar quaisquer contratos de confidencialidade.

Por fim, a Figura 3 mostra-nos um claro *e-mail* informativo e publicitário, considerado até uma *newsletter*, destinado a clientes de uma certa empresa. Esta tradução fez parte de um projeto ligado a um cliente que se destacou ao longo do tempo de estágio decorrido, com a maioria das traduções a ter por volta de 200 palavras; neste caso, a tradução a realizar tinha 145 palavras, demorando um total de 30 minutos para a sua realização.

Estes são apenas alguns exemplos das traduções realizadas ao longo do estágio curricular. Durante os 3 meses de estágio, foram muitos os projetos trabalhados que permitiram o contacto com múltiplas áreas de especialização abordadas nas várias unidades curriculares do Mestrado em Tradução. Para concluir, o embarque num estágio curricular permite a aprendizagem e a consolidação de conhecimentos fulcrais na vida de um futuro profissional. Com os exemplos descritos acima, é possível compreender a importância dos aspetos necessários a atingir para alguém se tornar um tradutor competente, quer a nível empresarial quer num regime freelance. Para além de tudo isto, é de salientar que, apesar de o estágio ter sido realizado, na sua maioria, por via remota, toda a equipa da *Smartidiom* se disponibilizou, ainda neste registo, de forma total para a resposta de quaisquer dúvidas, através de reuniões *online*, meios de comunicação virtuais e um *feedback* mais específico presencial, sempre que possível.

#### **4. Análise geral da experiência de estágio e correlação com o tema**

A experiência de estágio referida e caracterizada serviu de alicerce a toda a teoria aprendida no Mestrado de Tradução, conseguindo, aliás, ir ainda mais longe e fornecer clareza sobre os aspetos causadores de insegurança. A consolidação dos conhecimentos e o discernimento obtido sobre o mercado de trabalho inerente são também aspetos valorizados e a ter em conta. O trabalho executado, sempre acompanhado de uma pontuação e revisão, permitiu a adaptação rápida ao registo semirremoto, sendo que esta possível barreira apresentou apenas algumas desvantagens (como por exemplo, menos contacto com a equipa de trabalho, a dificuldade na superação de problemas ao nível da tradução e de ferramentas *CAT* e a falta de reuniões pontuais no acompanhamento do processo de estágio). Posto isto, num contexto de cumprimento de tarefas, a entrega de todos os projetos propostos, nas mais variadas áreas, revela a produtividade num período em que a área se encontra em mudança, graças à pandemia que diariamente nos influencia. Neste panorama, insere-se então o tema em questão: o *burnout* e a saúde mental dos tradutores. A necessidade da abordagem deste tema torna-se cada vez mais relevante para os tradutores, uma vez que denota um aumento na carga de trabalho dos profissionais internos e independentes (ELIS, 2020) face à redução/estagnação dos seus ordenados (note-se que existem muitas outras problemáticas para o estudo da síndrome de *burnout* na área da tradução, analisados

no decorrer deste relatório e corroborados com estudos variados). Além disso, a tradução é tida como uma profissão que exige bastante esforço mental do profissional, uma produtividade algo exigente e uma concentração focada na tarefa em mão, pontos nos quais o *burnout* tem mais impacto. Para uma análise da síndrome em tradutores nos tempos que decorrem, será necessário analisar as causas que levam ao estado de *burnout* não só nos períodos pós-pandemia, como também nos tempos anteriores à mesma.

Sendo assim, nas seguintes partes do presente relatório, será abordada a teoria inerente ao *burnout*, não só em termos científicos, como também através de uma definição aprofundada, as suas consequências a vários níveis (o nível individual e profissional), relacionando tais aspetos com a experiência de estágio, com os dados empiricamente recolhidos e correlacionando estes aspetos com a área da tradução. Em seguida, encontra-se a terceira parte, de cariz semiteórico e prático, em que se identificarão as eventuais consequências da pandemia na saúde física e mental dos tradutores. Nesta mesma parte, será abordado em pleno um inquérito realizado a tradutores internos e em regime *freelance*, com a meta de avaliar questões relacionadas com as condições de trabalho dos tradutores, à situação do mercado de trabalho em Portugal, entre outras questões, que nos permitirão retirar conclusões sobre as consequências do *burnout*, em tempos de pandemia nos tradutores, relacionando o inquérito realizado com o questionário europeu *European Language Industry Survey* (ELIS, 2020). Por último, a quarta e última parte será a conclusão, referente à experiência pessoal, maioritariamente de teor prático, procurando-se resumir ao leitor os dados recolhidos, analisando-os em retrospectiva com o objetivo de alertar para o fenómeno do *burnout* na área da tradução.

Concluindo, todas as partes analisadas neste relatório apoiam-se em textos de referência e em outros dados obtidos de fontes fidedignas. Contudo, é importante ter em mente que os estudos realizados sobre a síndrome de *burnout* na área das Humanidades são, ainda, escassos, servindo o presente relatório, de igual forma, o propósito de alerta para esta situação. Na verdade, a entidade de acolhimento escolhida contribuiu positivamente para a relevância da aplicação do tema à área da tradução, já que toda a equipa de trabalho se mostrou bastante disponível ao esclarecimento das questões que se tencionam responder neste relatório de estágio.

## PARTE II – O *BURNOUT* E A TRADUÇÃO

### 1. Conceitualização do termo *burnout* e enquadramento teórico

A síndrome de *burnout*, ou simplesmente *burnout*, é definida pela 11<sup>a</sup> revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID) (World Health Organization, 2022) da Organização Mundial da Saúde, que entrou em vigor em janeiro de 2022, como uma síndrome resultante de um *stress* crónico no local de trabalho (International Classification of Diseases 11th Revision, 2022), caracterizada em três dimensões: i) a presença de sentimentos de esgotamento ou exaustão energética; ii) o decréscimo da produtividade no trabalho, bem como negativismo e cinismo face à vida profissional e às tarefas exercidas; e iii) a sensação de ineficácia e de falta de realização. Para além disso, a CID-11 menciona ainda que o *burnout* se refere particularmente a fenómenos no quadro profissional e não deve ser aplicado para descrever experiências noutras áreas da vida (QD85 Burnout).

A análise da questão da síndrome de burnout na área da tradução, com especial atenção após a chegada da pandemia da COVID-19, é de extrema importância. A insuficiência de estudos acerca da saúde mental nas Humanidades, especialmente na área da tradução, poderá levar a uma falta de consciencialização dos tradutores sobre a pertinência da conservação da sua saúde mental, dada a complexidade e os desafios apresentados pela profissão. Torna-se indispensável destacar Cristina Louçano e a sua dissertação intitulada “Burnout nos Intérpretes de Línguas Faladas: estudo piloto” (2022), onde se procurou analisar este tema na área da interpretação.

De seguida, analisar-se-ão os modelos mais utilizados e estudados no que toca a esta temática, bem como a explicitação da sua relação com a área da tradução.

### 2. Modelos teóricos da síndrome de *burnout* por autores internacionais

O conceito de *burnout* foi abordado com grande interesse na década de 70. Neste período, o alemão Herbert Freudenberger, psicólogo de profissão, publicou um livro no qual a síndrome de *burnout* era definida como o estado de exaustão demonstrado num indivíduo, resultante do desgaste e diminuição da energia do mesmo, tendo como consequências os seus vários desejos nunca realizados (Freudenberger, 1974). Freudenberger impulsionou o interesse dos seus leitores relativamente à síndrome, o que gerou uma pesquisa e aprofundamento sobre o tema.

De acordo com Astrid Richardsen e Ronald Burke, na sua obra de 1995 “Models of Burnout: Implications for Interventions”, existem 3 modelos de análise ao *burnout* que merecem



reconhecimento: o modelo de Cherniss, o modelo por fases de Golembiewski e, por último, o modelo de Leiter (Richardsen & Burke, 1995). Atentemos nos seguintes modelos:

### 2.1. O modelo de Golembiewski, Munzenrider e Carter

Após o primeiro estudo relativo ao *burnout* ter sido publicado, surgiram vários outros modelos de análise da síndrome. Ora, Robert Golembiewski, um psicólogo norte-americano que nasceu em 1932 e faleceu em 2006, destacou-se em áreas como psicologia organizacional, gestão pública e análise de políticas públicas, e, em conjunto com Munzenrider e Carter, criou um modelo de análise da síndrome de *burnout* (Golembiewski et al., 1983) que consiste numa estrutura teórica focada na compreensão e explicação das dimensões e fatores que contribuem para o esgotamento profissional e emocional. De acordo com as conceções de Golembiewski, Munzenrider e Carter, a síndrome de *burnout* é uma condição de *stress* crónico que se tinha vindo a tornar cada vez mais comum em profissionais, incluindo nas áreas das Ciências (como na saúde), mas também nas Humanidades (como na educação), entre muitas outras áreas. Esta condição é caracterizada por um estado de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, que poderia resultar na diminuição do desempenho profissional e na qualidade de vida dos afetados. Os esgotamentos profissionais e emocionais podem ser desencadeados por diversos fatores, como o excesso de trabalho, a falta de recursos e os conflitos no ambiente de trabalho.

O modelo é, então, composto por três dimensões principais. A dimensão da (i) exaustão emocional refere-se a um sentimento de esgotamento emocional, fadiga e falta de energia que o indivíduo experiencia em relação ao trabalho. Já a dimensão da (ii) despersonalização está relacionada com a disposição do indivíduo a distanciar-se emocionalmente das pessoas com as quais trabalha, tornando-se paulatinamente mais cínico e insensível. Por fim, a dimensão da (iii) realização pessoal refere-se à sensação de autoeficácia e de contentamento com o trabalho, que poderá ser afetada negativamente pelo esgotamento profissional e emocional. As três dimensões referidas estão interrelacionadas e podem manifestar-se em diferentes graus, dependendo de cada indivíduo. A utilização do modelo de análise de *burnout* de Golembiewski na prática clínica e no contexto de pesquisa poderá ajudar significativamente no reconhecimento e tratamento da síndrome, bem como para a aplicação de planos preventivos para tal (Richardsen & Burke, 1995).



Neste modelo de análise à síndrome, desenvolveu-se um modelo de 8 fases que ultrapassa o uso tradicional das três subescalas do Maslach Burnout Inventory<sup>3</sup> (MBI), no qual organiza as várias combinações de classificações por fases apoiadas na sua teoria. Neste sentido, o modelo seguinte permite analisar a riqueza teórica notável que não está presente nos usos mais comuns do MBI:

MBI Subscales	Phases							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Depersonalization	Lo	Hi	Lo	Hi	Lo	Hi	Lo	Hi
Personal accomplishment	Lo	Lo	Hi	Hi	Lo	Lo	Hi	Hi
Emotional exhaustion	Lo	Lo	Lo	Lo	Hi	Hi	Hi	Hi

Figura 4: Adaptado de “Models of Burnout: Implications for Interventions” (Richardson & Burke, 1995: 33)

A investigação procurou validar a noção de fases progressivas e tem fornecido um apoio considerável aos que estudam a síndrome de *burnout*. Segundo a Figura 4, os indivíduos em fases mais avançadas relatam, na sua maioria, experiências e condições de trabalho mais negativas face a um aumento da exaustão emocional (fases V, VI, VII e VIII demonstram valores Hi), bem como resultados mais contraproducentes do que os indivíduos em fases menos avançadas. Como visto na figura e de acordo com os autores, as fases progredem de I a VIII. As fases de I a III referem-se a um nível de *burnout* considerado baixo, as de IV a V são consideradas um nível intermédio e, por fim, as fases de VI a VIII, que são consideradas um nível alto de *burnout*. Para além disso, as subclasses são classificadas com os níveis “Lo” (referente a ‘Low’; baixo) e “Hi” (referente a ‘High’; alto), nas quais os indivíduos são avaliados na sua tendência a considerar os aspetos da despersonalização, realização pessoal e exaustão emocional, onde vários participantes descrevem os seus locais de trabalho como locais menos apelativos e mais privativos, relatando menos satisfação e intenções mais fortes de desistência face ao seu emprego (note-se que estes dados dependerão sempre da população em estudo, mas de forma geral, os dados recolhidos apontam para o que foi descrito anteriormente). Para além disso, relatam menos envolvimento no trabalho e na participação em tomadas de decisões, acabando por descrever também uma maior ocorrência de sintomas físicos e estados emocionais negativos, ligados à subescala da despersonalização. De

<sup>3</sup> O Maslach Burnout Inventory (MBI) é um instrumento utilizado para avaliar a síndrome de *burnout*. O MBI foi desenvolvido por Christina Maslach e Susan Jackson na década de 1980 e é constituído por três subescalas: (i) a exaustão emocional, (ii) a despersonalização e (iii) a realização pessoal. O MBI tem sido usado em investigações empíricas para a compreensão do *burnout* em diversas profissões. Ao permitir uma avaliação sistemática e comparativa dos níveis de *burnout* em diferentes grupos de trabalhadores, a identificação de fatores associados ao desenvolvimento do *burnout* tem sido cada vez mais apurada. Contudo, é importante notar-se que o MBI não é uma escala conclusiva do *burnout* e deve ser utilizada em conjunto com outros métodos de avaliação relativos à síndrome.

uma forma geral, pode inferir-se que, a nível organizacional, a produtividade no local de trabalho tende a diminuir.

Concluindo a análise desta figura, o modelo de fases é uma abordagem teórica útil e relevante para a compreensão e investigação sobre os processos de *burnout*, permitindo aos especialistas identificar os fatores que contribuem para o esgotamento dos indivíduos a nível profissional e emocional. Além disso, pode ser utilizado para desenvolver e aperfeiçoar estratégias eficazes de prevenção e intervenção para indivíduos e organizações. Ao entenderem as fases progressivas do *burnout*, os profissionais (quer seja na área da saúde ou da gestão de empresas) podem tomar medidas para intervir antecipadamente e impedir que os indivíduos progridam para fases mais avançadas da síndrome. Contudo, é importante ter em mente que os dados expostos se baseiam em estudos nos quais se utiliza a escala MBI em diferentes contextos e que poderão existir algumas diferenças culturais ou outras que afetem a aplicação do modelo de fases progressivas noutros contextos. Além disso, o modelo de Golembiewski não é a única abordagem de compreensão e prevenção da síndrome de *burnout* e existem outras abordagens complementares.

De forma resumida, o modelo de análise do *burnout* de Robert Golembiewski, Munzenrider e Carter sugere que a síndrome de *burnout* é causada por uma interação complexa de fatores a nível pessoal e organizacional. Ainda que o modelo tenha sido criticado pela falta de especificidade em relação a fatores organizacionais e pela sua capacidade limitada de prever o *burnout* em indivíduos (Richardsen & Burke, 1995, p.38), é ainda um dos modelos mais influentes na investigação e na prática clínica relacionadas com a síndrome. Tendo uma compreensão mais aprofundada das dimensões do modelo, os profissionais de saúde poderão, assim, identificar e tratar o *burnout* nos seus doentes e, para além disso, as organizações empresariais podem ainda tomar providências para a redução dos fatores de risco e promover o bem-estar dos funcionários.

## 2.2. O modelo de Leiter e Maslach

Michael Leiter, psicólogo organizacional que se consagra ao estudo da síndrome de *burnout* e do bem-estar no trabalho, é reconhecido pelo seu trabalho em estreita colaboração com Christina Maslach, Susan Jackson e Wilmar Schaufeli<sup>4</sup> na criação e aplicação do MBI-GS (Maslach et al., 1996), em 1996, uma das principais ferramentas de avaliação da síndrome. O modelo de análise de *burnout* proposto por Leiter e Maslach, na sua publicação conjunta “The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment”

---

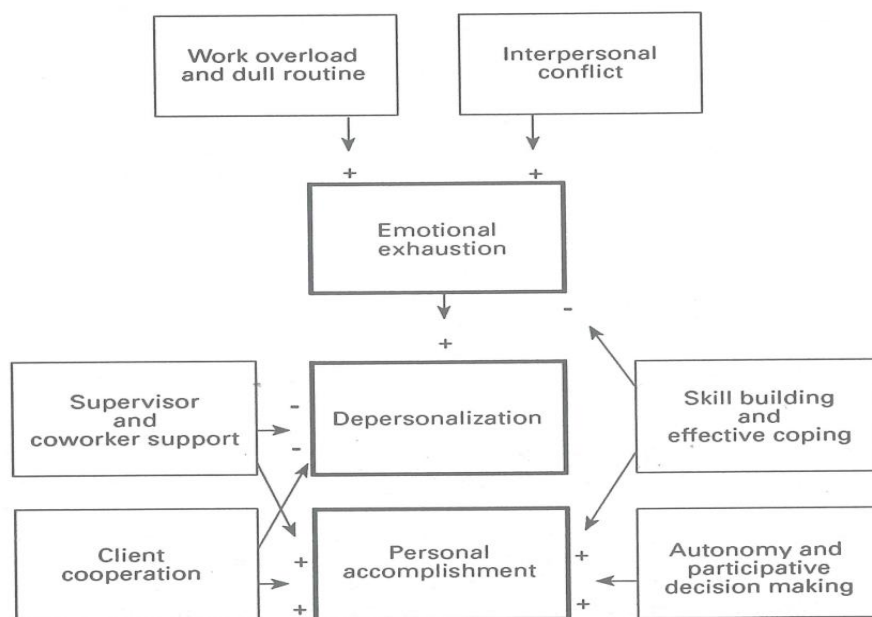
<sup>4</sup> O “MBI-General Survey” (MBI-GS) é uma escala cujo objetivo é o de analisar o *burnout* em variadas profissões, excluindo-se o setor da educação. O MBI-GS inclui escalas que avaliam o grau de exaustão emocional, o cinismo e eficácia pessoal e profissional e foi criado com base na escala MBI, anteriormente referida.

de 1988, é tido como o modelo comportamental e social de *burnout*. O modelo é baseado no fundamento de que o *burnout* é um processo que se desenvolve a longo prazo, sendo influenciado por vários fatores presentes no ambiente de trabalho. O modelo é composto por três integrantes: a exaustão emocional, o cinismo e a eficácia pessoal (Leiter & Maslach, 1988).

A exaustão emocional é a primeira integrante do modelo e é caracterizada pela presença de sentimentos de esgotamento emocional, fadiga e exaustão física. Tal sucede sempre que um trabalhador nutre sensações de esgotamento ao nível emocional, o que leva à falta de energia para a realização das suas tarefas quotidianas. A exaustão emocional relaciona-se com fatores como a sobrecarga de trabalho, a falta de recursos, os conflitos interpessoais e as exigências na esfera emocional (Leiter & Maslach, 1988). Já na segunda integrante, referente ao cinismo, alude-se a um estado de insensibilidade e falta de empatia no que toca a terceiros. Os trabalhadores que experienciam esta componente poderão sentir que estão desconectados das suas emoções e, conseqüentemente, que se tornaram cínicos nas relações que têm com outros. Um indivíduo poderá atingir esta integrante quando, na sua esfera profissional, sente que não tem nenhum alicerce social suficientemente presente no seu local de trabalho, quando não tem qualquer influência/controlo sobre/no seu ambiente de trabalho, o que leva a uma cultura organizacional negativa. No modelo de análise de *burnout* de Leiter, a terceira componente diz respeito à eficácia pessoal. Esta componente está relacionada com a perceção individual de competência e autoestima face ao trabalho exercido. De acordo com o autor, os profissionais que demonstram baixa eficácia pessoal poderão sentir que o fruto do seu trabalho não tem valor ou substância, o que poderá levar a uma insatisfação inevitável com a sua carreira profissional. A eficácia pessoal é influenciada por fatores como a falta de reconhecimento, a falta de oportunidades de crescimento profissional e de desalinhamento entre os seus valores pessoais e os próprios valores da organização em que exercem a sua profissão (Leiter & Maslach, 2016).

Ora, o modelo comportamental e social de *burnout* de Leiter e Maslach defende que a síndrome é um processo dinâmico que é influenciado por uma multiplicidade de fatores em momentos díspares. Através da sua obra “Latent burnout profiles: a new approach to understanding the burnout experience” (2016), concluímos que o modelo refere a importância de reconhecer e interpelar esses mesmos fatores de forma a prevenir e tratar o *burnout*. Para além das 3 componentes aludidas anteriormente, Leiter e Maslach destacam também a relevância da análise do tema “identidade do trabalho” para a compreensão da síndrome. Se o trabalho efetivamente executado por uma pessoa não estiver em concordância com a sua identidade profissional, tal poderá levar a sentimentos de esmorecimento, decepção e, eventualmente, ao *burnout*. Leiter

ênfatisa, de igual forma, que a síndrome de *burnout* não é um problema restrito ao indivíduo, mas que poderá ser influenciado por fatores organizacionais. Posto isto, a cultura organizacional



**Figura 5: Leiter, M. P. (2018). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 237-250). CRC Press.**

contribuirá, até certo nível, para o desenvolvimento do *burnout*, ao criar circunstâncias que aumentam a carga de trabalho, restringem a base social e balizam as oportunidades de crescimento profissional (Leiter & Maslach, 2016). Logo, a cautela e o tratamento do *burnout* exigem uma abordagem a numerosos níveis, que incluem e necessitam de ações tanto a nível individual quanto no nível organizacional. Portanto, o modelo de análise de *burnout* proposto por Michael Leiter ressalva a importância das quatro áreas principais na compreensão do fenómeno do *burnout*: a carga de trabalho, a influência sobre o ambiente de trabalho, as recompensas obtidas pelo trabalho realizado e a base social. Além disso, Leiter coloca ênfase na importância da análise da identidade do trabalho e da consideração de fatores organizacionais na prevenção e tratamento da síndrome de *burnout*. Michael Leiter desenvolveu ainda, na sua publicação “Burnout as Developmental Process: Consideration of Models” (2018), um esquema de análise ao seu modelo:

Ora, o modelo apresentado por Leiter coloca a exaustão emocional numa posição central, como se observa na Figura 5. O modelo pressupõe que a exaustão emocional é a primeira extensão a desenvolver-se, uma vez que é a mais sensível aos requisitos e ao *stress* laboral (Richardson & Burke, 1995). No caso de trabalhadores por conta-própria ou que estabelecem contacto direto com os seus clientes, procuram combater os sentimentos de exaustão emocional ao despersonalizar as suas relações com os mesmos. À medida que perdem este constituinte pessoal nas suas relações

de trabalho, torna-se inevitável que os seus sentimentos de realização diminuam, resultando posteriormente no estado de *burnout* atingido.

De acordo com o modelo em análise, a exaustão emocional é tida como uma reação aos fatores de *stress* ocupacionais e o seu impacto é mediado através da exaustão emocional nos mais variados resultados, como por exemplo, os compromissos organizacionais e profissionais. Os principais fatores de *stress* assentam na sobrecarga de trabalho e no conflito com pessoas no ambiente de trabalho. Tal levará a um impacto na despersonalização, na realização pessoal e noutros resultados, na medida em que todos estes aspetos afunilam na exaustão emocional.

De acordo com Michael Leiter, apesar de os fatores anteriormente referidos poderem levar ao estado de *burnout*, existem ainda aspetos que se dão a conhecer como "amortecedores" face à síndrome, contribuindo para a sua prevenção. No que toca a esses mesmos aspetos, destacam-se o uso e a crença própria nas aptidões individuais de cada trabalhador (Leiter, 2018). Ora, quando os trabalhadores têm a oportunidade ou dever de dar uso às suas competências, acreditando ser capazes de executar as suas tarefas com êxito, tal poderá ajudar a combater a síndrome. Numa outra perspetiva, o reconhecimento e a valorização pelas organizações empregadoras (caso seja esse o caso), no que toca às competências dos seus funcionários, pode refletir-se num aumento na autoestima e motivação dos trabalhadores, reduzindo conseqüentemente o risco de *burnout*. Neste sentido, o autor indica que os fatores contextuais desempenham também um papel de "amortecedores". Ao proporcionarem um ambiente de trabalho positivo, não só em termos de adequação de recursos, mas também de oportunidades de desenvolvimento na carreira profissional, os trabalhadores mostram-se mais valorizados e empenhados não só no seu ambiente de trabalho, como também nos próprios resultados do seu trabalho. Poderá ainda referir-se que o(s) auxílios do(s) supervisor(es) e do(s) colega(s) de trabalho, as relações positivas com os clientes e a autonomia do indivíduo são propostas como outras medidas de combate aos fatores abordados. Leiter apoiou o seu modelo em vários estudos. No entanto, em alguns dos estudos, segundo o autor, a ligação entre a despersonalização e a realização pessoal não foi asseverada. Para o autor, a relação entre a realização pessoal e as outras duas subescalas do MBI poderia ser ainda mais concreta pela sua associação com outras medidas, especialmente com a temática da dimensão/ do ambiente social.

Para terminar, o modelo de análise de *burnout* de Michael Leiter é composto pelos seguintes elementos, que têm um impacto direto na experiência de *burnout*: a carga de trabalho, o controlo, a recompensa, a comunidade, a justiça e os valores (Leiter, 2018). Cada área e

componente desempenha um papel importante na prevenção e na intervenção da síndrome de *burnout* e todas devem ser, de acordo com ambos os autores abordados, consideradas em conjunto para melhor entender e abordar das causas da síndrome. Através da sua identificação, poderão desenvolver-se estratégias específicas de modo a abordar os fatores de risco para o *burnout* e fomentar a resiliência e o bem-estar dos trabalhadores. Este modelo, como os anteriormente referidos, tem sido amplamente utilizado em investigações e intervenções na área da saúde ocupacional e tem demonstrado ser uma ferramenta deveras útil na compreensão e prevenção do *burnout*.

### 2.3. O modelo de Cherniss

Cary Cherniss, um psicólogo americano, especializado nas áreas da inteligência emocional, do *stress* e mudanças organizacionais, criou um modelo de análise à síndrome de *burnout*, explicitando-o primeiramente na sua obra “Helping Teachers, Nurses, Therapists, and Lawyers Recover from Stress and Disillusionment”, de 1995. O modelo sugeriu que algumas características do ambiente de trabalho de vários participantes no seu estudo estavam relacionadas com o seu estado psicológico. Cherniss (2016) concluiu que algumas destas características se centravam na carga de trabalho dos participantes, na orientação que tinham no seu espaço de trabalho, na relação que tinham com os seus clientes, bem como outros fatores de carácter social, como a autonomia que tinham e o isolamento social em ambiente de trabalho. Analisemos a figura seguinte:

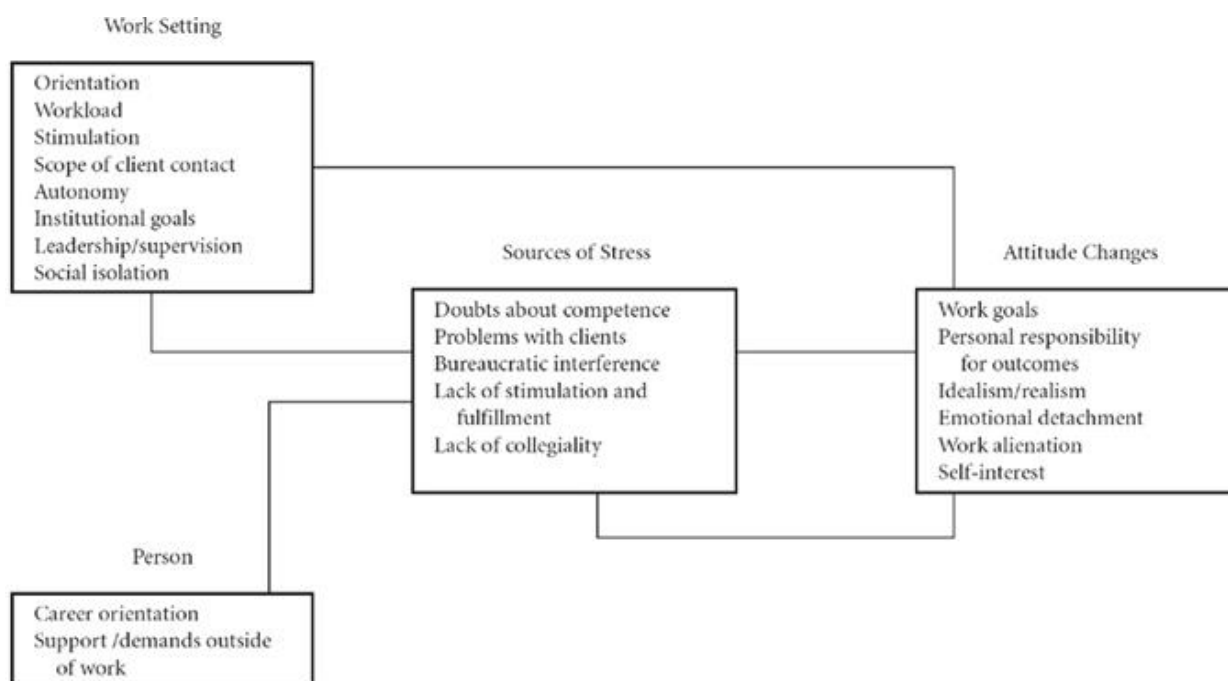


Figura 6: Adaptado de “Models of Burnout: Implications for Interventions” por A. Richardsen e R. Burke, 1995, *International Journal of Stress Management*, 2(1), p. 33. Copyright © 1995 por Human Sciences Press, Inc.

De acordo com a Figura 6, compreende-se a relação entre as características anteriormente referidas e a determinação da fonte do *stress* nas mudanças de atitudes nos participantes. No que toca às fontes do *stress*, alguns dos principais problemas centram-se na falta de estímulo no local de trabalho, bem como em dúvidas sobre a competência profissional dos indivíduos, que eventualmente levariam a uma sensação de pouca satisfação aquando da superação das dificuldades propostas no emprego. Ora, estas fontes de *stress* levam, conseqüentemente, a mudanças de atitude em relação aos objetivos profissionais de cada indivíduo, a uma certa despersonalização face ao emprego, à perda de interesse próprio e até a uma dificuldade em distinguir o que corresponde à realidade e à ilusão (Cherniss, 2016). Todos estes aspetos, caso nunca ponderados ou tratados, levam a alterações em termos de orientação na carreira profissional ou, noutra perspetiva, à compensação excessiva na esfera do trabalho, resultando no cumprimento de tarefas adicionais fora das obrigações dos indivíduos.

De uma forma geral, Cherniss chegou à conclusão de que as condições de trabalho demonstravam ser o principal fator que espoletava os sintomas da síndrome de *burnout*. A partir destas condições, os fatores tornar-se-iam cada vez mais acentuados, levando a um aumento de *stress* e mudanças nas atitudes dos participantes, não só em termos profissionais, como em objetivos pessoais. Cherniss, bem como outros autores que viriam a criar os seus próprios modelos de análise do *burnout*, concluiu que: i) se os sintomas de *burnout* se demonstrassem numa fase inicial de carreira, os problemas não se acentuariam de forma grave e eram facilmente ultrapassados, sendo que os participantes não sentiriam a necessidade de mudar de carreira profissional; e ii) se os sintomas fossem demonstrados em participantes com 12 anos ou mais de carreira, poderia haver piores conseqüências a nível de saúde mental e seria provável sentir a necessidade de interromper a carreira na fase em que se encontravam. Portanto, podemos concluir que os principais resultados de Cherniss e do seu modelo de análise nos dizem que as conseqüências da síndrome de *burnout* dependem, na sua maior parte, da progressão de carreira de cada indivíduo – caso os participantes estivessem no início da sua carreira, os sintomas de *burnout* não levariam a conseqüências significativas e negativas a longo prazo, mas, para os participantes que se encontrassem numa fase mais tardia da sua carreira, as conseqüências poderiam ser mais graves e talvez fossem necessárias outras intervenções (Richardsen & Burke, 1995).



#### 2.4. Comparação entre os três modelos apresentados

Os modelos de análise de *burnout* propostos pelos três autores – Golembiewski, Cherniss e Leiter – têm algumas semelhanças, mas também diferenças significativas. Uma das semelhanças assenta na ideia de que todos os modelos abrangem a dimensão de exaustão emocional, que se refere ao esgotamento físico e emocional dos profissionais das mais variadas áreas. Para além disso, os modelos de Golembiewski e de Cherniss incluem uma dimensão de despersonalização, que se refere a uma atitude cínica e desapegada nas relações com terceiros. Contudo, apontam-se algumas diferenciações entre os modelos abordados: no modelo de Cherniss inclui-se a dimensão da autorrealização, referente ao sentimento de realização e contentamento no trabalho. Ademais, o modelo de Leiter abarca, igualmente, a dimensão da realização profissional, referindo-se ao empenho dos profissionais para com a sua profissão e o trabalho que lhe é apresentado.

Outra diferença marcante é a abordagem dos autores em relação às causas do *burnout*. O modelo de Golembiewski destaca fatores relacionados com o trabalho, como a sobrecarga de trabalho e os conflitos interpessoais. Já o modelo de Cherniss enfatiza a importância de fatores pessoais e organizacionais, como a base social e a cultura organizacional. O modelo de Leiter, por sua vez, evidencia a importância de fatores relacionados com a profissão e com as organizações, como os recursos e as expectativas.

Em última análise, compreender as semelhanças e as diferenças entre os modelos de *burnout* pode ser útil para profissionais de saúde mental e de recursos humanos, permitindo-lhes desenvolver estratégias de prevenção e de intervenção mais eficazes nos vários níveis identificados em cada modelo. No entanto, é importante lembrar que o *burnout* é uma condição complexa que necessita de uma abordagem personalizada para a sua prevenção e tratamento.

### 3. Os autores portugueses que abordam a temática do *burnout*

O *burnout* é um fenómeno psicológico que tem gerado interesse e preocupação crescentes em Portugal nas últimas décadas. Como vimos, este termo, criado na década de 1970 pelo psicólogo norte-americano Herbert Freudenberger, refere-se a um estado de exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho, resultante de um *stress* crónico relacionado com as esferas profissional e laboral (Freudenberger, 1989). O *burnout* pode ter consequências negativas consideráveis para a saúde mental e física dos trabalhadores, bem como para o desempenho e a produtividade das organizações por parte dos trabalhadores.

Diversos autores portugueses têm dedicado o seu trabalho ao estudo e à intervenção no *burnout*, cooperando para a compreensão e prevenção deste fenómeno em diferentes contextos



organizacionais e profissionais. Os autores contribuem significativamente para a compreensão e intervenção face ao fenómeno, através de abordagens multidisciplinares e de investigações empíricas. Os autores referidos têm ajudado na elucidação dos mecanismos implícitos ao *burnout* e no desenvolvimento de estratégias eficazes de prevenção e intervenção para este fenómeno complexo e multifacetado. Acima de tudo, os autores referidos destacam a importância da prevenção do *burnout*, reconhecendo que o fomento de ambientes de trabalho proveitosos é a solução para a prevenção do *burnout*. Mais adiante, será realizada uma descrição mais detalhada das ideias mais relevantes de cada autor em relação a esta temática.

### 3.1. João Areosa e Cristina Queirós

Na sua publicação denominada de "Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19" (Areosa & Queirós, 2020), João Areosa e Cristina Queirós discutem a essência do *burnout* e a forma como a pandemia afetou essa patologia. Areosa e Queirós alegam que a pandemia da COVID-19 tem aumentado o risco de *burnout* em muitos dos profissionais das mais variadas áreas. Ao destacar que “a pandemia provocada pela COVID-19 alterou profundamente os contextos de trabalho, criando novas exigências e forçando a adaptações bruscas e imprevistas no contexto laboral” (Areosa e Queirós, 2020; 83), entende-se que os profissionais têm sofrido um aumento do *stress* e da ansiedade em contexto laboral e que tal poderá levar a um aumento do risco de *burnout*. Os autores, na sua investigação, determinaram ainda que mais de 80% dos trabalhadores da área da saúde demonstraram sintomas de *burnout* durante a pandemia (Areosa & Queirós, 2020).

Os autores defendem que a prevenção da síndrome começa com a cultura organizacional. Neste sentido, argumentam que as empresas devem criar ambientes de trabalho saudáveis e apoiar os funcionários na gestão do *stress* e da exaustão física e/ou mental. Os autores citam ainda um estudo que atestou o facto de as empresas que implementaram programas de bem-estar para funcionários terem reduzido expressivamente os custos relacionados com a ausência no trabalho por parte dos seus colaboradores. Para além disso, os autores argumentam ainda que as empresas devem estar cada vez mais atentas aos sinais de *burnout* e tomar medidas preventivas para tratar esta patologia (Areosa & Queirós, 2020). Por último, Areosa e Queirós enfatizam a importância da atuação do governo de modo a fornecer recursos de apoio para ajudar as empresas a criar um ambiente de trabalho saudável e a promover a saúde mental dos trabalhadores: a síndrome enquadra-se nas patologias de exaustão laboral, atuando através de graus elevados de *stress* e ansiedade, níveis de autonomia baixos, controlo sobre os trabalhadores algo excessivo face a uma recompensa insuficiente (entendam-se salários, condições de trabalho e falta de reconhecimento),

carga de trabalho excessiva e, por último, altas exigências emocionais, que poderão levar a outros fatores que levam ao desenvolvimento da síndrome num indivíduo, como a “desregulação dos coletivos de trabalho e ausência de equidade; e relações tóxicas entre os trabalhadores (degradação de valores), suscetíveis de aumentar os conflitos” (Areosa e Queirós, 2020, p.72) . Para além disso, os autores afirmam ainda que ao nível individual, as consequências podem basear-se no “adoecimento físico e mental, bem como pelo cometer erros de desempenho que minam a autoestima e realização profissional do trabalhador e colocam em risco a qualidade do trabalho efetuado” (Areosa e Queirós, 2020, p.72). De acordo com os autores, a “intensificação do trabalho, a competição entre empresas e entre trabalhadores, a flexibilização, a desregulação das relações sociais de trabalho ou a aplicação de formas atípicas de emprego (cada vez mais instáveis)” devem ser tomadas em conta para que o sucesso dos profissionais seja garantido, sem comprometer a sua saúde mental. Os autores apontam ainda que “as consequências deste cenário para os trabalhadores são prejudiciais em diferentes níveis, nomeadamente na precarização do emprego, na saúde, na segurança no trabalho e na identidade social, a qual se afirma em grande medida através ocupação/profissão” (Areosa e Queirós, 2020). Embora a publicação dos autores seja específica para a pandemia da COVID-19, as suas advertências são de extrema relevância para qualquer época vindoura.

### 3.2. Paulo Queirós

Paulo Joaquim Pina Queirós, investigador da área da informática médica, é o autor da publicação "Burnout em Enfermeiros e Assistentes Operacionais num Hospital Central em Tempo de Pandemia COVID-19" (2022). Este estudo tem como objetivo investigar a ocorrência de *burnout* em profissionais de saúde, como enfermeiros e assistentes operacionais, durante a pandemia da COVID-19 num hospital central em Portugal. Durante a pandemia da COVID-19, os profissionais de saúde foram expostos a uma maior carga de trabalho, considerada excessiva, tendo os seus riscos de contaminação aumentados, bem como o seu trabalho ainda mais complicado pela falta de recursos e equipamentos adequados, o que poderia levar a um aumento da ocorrência de casos de *burnout*. A investigação de Paulo Queirós foi concretizada com um total de 115 profissionais de enfermagem e de assistência operacional, que trabalham num centro hospitalar em Portugal. Através da utilização de questionários certificados para avaliar o nível de *burnout*, o estudo constatou que 30,4% dos enfermeiros e 40% dos assistentes operacionais apresentaram níveis elevados de *burnout* (Queirós, 2022). Os resultados indicaram, de igual forma, que os profissionais que trabalhavam em áreas especializadas, como por exemplo a unidade de cuidados intensivos, apresentaram níveis mais elevados de *burnout* do que aqueles que trabalhavam noutras

áreas. Contudo, os profissionais que relataram ter medo de contágio apresentaram níveis ainda mais elevados de *burnout* do que aqueles que não relataram apresentar esse mesmo medo. O estudo concluiu que esta pandemia está relacionada com o aumento de casos de *burnout* em profissionais de enfermagem e assistência operacional em Portugal. De acordo com Queirós, é importante que sejam implementadas medidas preventivas para minimizar o risco de *burnout* e que sejam fornecidos recursos adequados para que os profissionais possam realizar o seu trabalho de maneira eficiente e segura.

### 3.3. Outros autores de relevância

Os autores do seguinte estudo são especialistas em saúde ocupacional. Cristina Queirós, Simão Oliveira, Sílvia Monteiro Fonseca e António José Marques são professores e investigadores da Universidade do Minho, em Portugal, onde desenvolvem estudos e projetos na área da saúde ocupacional, bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores e a utilização de tecnologia para monitorização e prevenção de riscos laborais. Na sua publicação “Stress no Trabalho e Indicadores Fisiológicos: um estudo com *wearable sensors*” (2020), discute-se a crescente preocupação com a saúde ocupacional e o uso de dispositivos tecnológicos para monitorizar o bem-estar psicológico e fisiológico dos trabalhadores. Investigou-se a relação entre a perceção de *stress*, a frequência cardíaca, as horas de sono e os passos dados no trabalho, entre profissionais dos setores de tecnologia e finanças. Envolveu 40 profissionais de três empresas no distrito de Braga, que avaliaram diariamente a sua perceção do *stress* e da motivação, tal como as suas horas de sono e a frequência cardíaca, por um período relativo a um mês, registando os dados semanais sobre a sua qualidade de sono, a perceção de *stress* e outras fontes específicas de causadoras de *stress*. O estudo centrou-se em aspetos como a motivação diária moderada, o *stress* e a fadiga emocional/física/cognitiva. O estudo em questão atestou que o sono profundo é um dos fatores mais importantes para cada indivíduo, sendo o sono profundo, caso bem aproveitado, uma ferramenta vantajosa contra a fadiga emocional/cognitiva. Neste artigo, concluiu-se, ainda, que são necessários mais estudos, a longo prazo, em termos de saúde ocupacional e que se deve beneficiar das novas tecnologias na avaliação do bem-estar psicológico e fisiológico dos trabalhadores. A publicação refere ainda a importância da investigação sobre o impacto psicológico dos contextos de trabalho, especialmente *stress*, ansiedade, depressão e *burnout*, bem como a utilidade de ferramentas como os sensores vestíveis na avaliação dos aspetos anteriormente referidos.

Os autores destacam a relevância de investigações que avaliem a saúde mental e física dos trabalhadores, especialmente em setores de alta procura, como os setores da tecnologia e

finanças. No que toca a resultados, podemos compreender as implicações importantes para as empresas e organizações que desejam melhorar a saúde e o bem-estar de seus funcionários. Registam-se simples medidas, como, por exemplo, incentivar os funcionários a dar mais passos durante o dia, algo que pode ajudar a melhorar a qualidade do sono e a reduzir a fadiga emocional e cognitiva. Para além disso, o uso de tecnologia vestível poderá ser uma ferramenta relevante na identificação de fontes específicas do *stress* e da ansiedade, o que permite às empresas adotar medidas preventivas para melhorar o bem-estar dos seus funcionários.

#### 4. Correlação com o mundo da Tradução

As ideias referidas anteriormente pelos autores Michael Leiter, Robert Golembiewski e Cary Cherniss estão profundamente relacionadas com o tema da síndrome de *burnout* em diversas áreas profissionais, uma vez que abordam a interligação entre as condições de trabalho, o desempenho profissional e a saúde mental dos trabalhadores. No entanto, é importante salientar que as suas teorias se aplicam, de igual forma, à área da tradução. Neste sentido, é fundamental constatar que os tradutores são, muitas vezes, esquecidos em momentos de crise (pela sua invisibilidade aparente quando comparados com os profissionais de saúde), mas que desempenham um papel fulcral durante a pandemia e nas fases seguintes, pelo que é necessário facultar-lhes o apoio indispensável à preservação da sua saúde mental, assegurando-lhes a qualidade nos serviços. Leiter argumenta que, para evitar a síndrome de *burnout*, os profissionais precisam de se sentir valorizados e de ter uma sensação de realização no trabalho.

Aplicando estes aspetos no contexto das Humanidades, mais concretamente na área da tradução, tal demonstra que é necessário um ambiente de trabalho que não seja excessivamente *stressante*, permitindo aos profissionais executarem a sua profissão de forma positiva, envolvendo oportunidades como o acesso a recursos e formação. Neste sentido, Golembiewski *et al.* (1983) salientam, semelhantemente, a relevância de uma gestão eficaz para prevenir a síndrome de *burnout*. No âmbito da tradução e de acordo com o que foi empiricamente verificado através da experiência de estágio, a gestão interpreta também um papel essencial no que toca a uma série de questões relacionadas com o trabalho de tradução. De entre esses, destacam-se os prazos limitados, a carga de trabalho elevada e a pressão para manter a qualidade do produto final. Posto isto, assegurar que os tradutores possuam as ferramentas adequadas, como *software* de tradução e bases terminológicas adequadas e atualizadas (com o objetivo de facilitar o seu trabalho e de melhorar a sua eficiência) é mais importante do que nunca. Por último, Cherniss aponta para a necessidade de uma abordagem multidisciplinar para prevenir o *burnout*, que inclua não apenas as condições de trabalho, mas também a saúde mental do indivíduo. Kaisa Koskinen (2020), autora que será

abordada mais adiante, afirma-nos que as interações sociais e os meios de interação social onde o tradutor se encontra representam aspetos centrais na esfera profissional do tradutor, uma vez que poderão influenciar não só os aspetos cognitivos do profissional, como a sua própria dimensão neurológica (relativa às emoções do tradutor/intérprete). Numa outra perspetiva, Golembiewski e Cherniss aludem à ideia de que a síndrome pode ser causada por uma ausência de controlo sobre o trabalho.

Na área da tradução, não nos podemos esquecer da vertente dos tradutores em regime *freelance*. No seu caso, e remetendo para os dados obtidos na terceira parte deste estudo e nos dados obtidos pelo inquérito internacional ELIS<sup>5</sup>, em 2020, a sua situação face aos desafios impostos pela pandemia são também algo a ter em conta, como veremos na parte III com mais pormenor. Podem destacar-se alguns aspetos negativos que estes profissionais enfrentam no seu quotidiano, tais como: o exercer da sua profissão de forma mais isolada; a falta de um ambiente de trabalho que contenha a presença de outros profissionais impede, de facto, a convivência/ o contacto entre as duas partes, o que resulta na falta de apoio necessário para esclarecer as dúvidas relacionadas com o seu trabalho; poderá apontar-se ainda a competição entre os tradutores *freelancers*, tornando-se um fator de *stress* a ter em conta. Tal competição exige mais do tradutor, pelo que existe uma pressão mais acentuada em aspetos como a entrega de traduções em prazos bastante limitados, o que, eventualmente, conduz à diminuição da qualidade do trabalho realizado. De acordo com Christelle Maginot, em 2021, numa publicação feita no sítio *web* da associação “American Translators Association”, são vários os fatores que justificam esta competição, descrevendo-os em: “Today, (...), most freelance translators in (...) Western Europe find themselves competing against a virtually infinite pool of translators who live in countries where the cost of living is much cheaper and are able to offer much lower rates”. Ora, assim, é fundamental abordar estas questões, implementando estratégias que promovam o contacto entre tradutores e que incentivem a colaboração.

Por último, é de sublinhar a importância da dissertação de Cristina Louçano, intitulada “Burnout nos Intérpretes de Línguas Faladas: estudo piloto” (2022), na medida em que constitui

---

<sup>5</sup> O *European Language Industry Survey* (ELIS) refere-se a um estudo conduzido pela *European Language Industry Association* (ELIA), tendo como meta averiguar as expectativas e as preocupações presentes no ramo das línguas, realizado na Europa. Este inquérito envolve a recolha de dados através de questionários a profissionais e empresas do setor dos serviços linguísticos. O ELIS é, então, uma ferramenta relevante na compreensão das tendências e dos desafios do mercado de línguas na Europa, facultando ainda dados sobre os fatores de *stress* mais presentes no ano em análise.

uma das únicas investigações relativas ao impacto da síndrome numa profissão da área das humanidades, que tem, aliás, uma conexão indelével com a profissão do tradutor. Isto é, ainda que a dissertação aborde a prática da interpretação, Cristina Louçano ousou interpelar um tema que, na bibliografia portuguesa e na área da tradução, se encontra de forma muito escassa. No decurso da sua dissertação, Louçano referiu muitos aspetos, maioritariamente referentes à saúde mental dos intérpretes e do impacto da sua profissão na sua saúde, sendo que podem ser aplicados aos tradutores, na sua generalidade. Ainda que Louçano se tenha focado em aspetos mais teóricos, a realização de um inquérito a intérpretes portugueses veio complementar todo o seu projeto. Neste sentido, retiraram-se dados importantes para a análise da vertente da saúde mental na área da interpretação em Portugal, como os seguintes: no que toca à presença de *burnout* em intérpretes que exercem a sua profissão em Portugal, na sua investigação, Louçano (2022, p. 100) concluiu que "10,81% (n=4) da amostra (n=37) sofre de *burnout*. Esta percentagem é superior às percentagens encontradas na população ativa portuguesa e europeia, 9,30% e 10,60% respetivamente; Louçano indica-nos também que a profissão de intérprete, em quaisquer das suas modalidades, é propícia ao *burnout* – tal conduz-nos à ideia de que a atividade de tradução é algo desafiante para a saúde de quem a pratica (ainda que sejam necessárias competências diferentes entre tradutores e intérpretes), a pesquisa realizada por Louçano comprova ainda que, em Portugal, a literatura sobre o *burnout* em intérpretes é inexistente. No caso do relatório presente, poderemos estabelecer uma ponte com a dissertação de Louçano, uma vez que a literatura sobre o *burnout* em tradutores que exercem em Portugal, depois da chegada da COVID-19 é, de igual forma, inexistente. Para além disso, a procura de dados concretos, através de investigações empíricas, como o caso de inquéritos ou outro tipo de questionários, é de extrema importância para que os tradutores consigam consciencializar-se da problemática em questão.

No contexto dos estudos de tradução, podemos ainda referir a relação que existe entre a inteligência emocional<sup>6</sup> e a prática da tradução. De acordo com Séverine Hubscher-Davidson, na sua publicação “Emotional Intelligence and Translation Studies” (2013), a habilidade de reconhecer aquilo que um cliente, autor ou leitor necessita ou sente e conseguir traduzir/interpretar de forma bem-sucedida define-se, na área da psicologia, como inteligência emocional (Hubscher-Davidson, 2013, p.333). Ao longo da obra, a autora define quais os atributos

---

<sup>6</sup> De acordo com John D. Mayer e Peter Salovey, a inteligência emocional é um tipo de inteligência social que está ligada à aptidão de monitorizar as emoções próprias ou exteriores, distingui-las e saber utilizar essa informação para influenciar o pensamento e as ações de terceiros (Mayer e Salovey, 1993).



personais necessários para exercer bem a profissão, dando o exemplo da tradução literária: “certain emotional (...) attributes (e.g. intuition, sensitivity, empathy) that successful creative writers have been found to share, there may possibly also be certain attributes that successful literary translators may also share” (Hubscher-Davidson, 2013, p.333). Esta ideia é posteriormente esclarecida na obra, considerando, a autora, que a ligação entre a criatividade e a emoção é o instrumento fulcral para a realização de uma boa tradução. Ao alargarmos o panorama deste estudo, confrontando-o com a temática do *burnout*, poderemos refletir sobre as causas e as consequências da síndrome e, assim, compreender em que medida o *burnout* pode prejudicar a *performance* do tradutor. Ora, se Hubscher-Davidson (2013) nos garante que a inteligência emocional é um aspeto fulcral para o bom desempenho do tradutor, Golembiewski, *et al.* (1983) apontam-nos para os sintomas que se relacionam com a inteligência emocional e que são causados pelo *burnout*, como a exaustão emocional (vista pela fadiga e falta de energia do profissional), a despersonalização (comprovada pelo distanciamento emocional face à equipa de trabalho ou a terceiros) e a falta de realização pessoal ou na esfera pessoal ou na laboral. Estes aspetos afetam inegavelmente os atributos necessários à realização de uma boa tradução, não só pela perda de interesse do tradutor pelo seu trabalho, como pela despersonalização/falta de contacto com a sua criatividade ao escrever. Prosseguindo neste panorama, os autores Areosa e Queirós (2020), ao afirmarem que, na área da saúde se verificou, durante a pandemia, uma intensificação do trabalho e uma desregulação das relações sociais de trabalho, clarificam-nos aspetos que se podem relacionar com a obra de Hubscher-Davidson (2013): o aumento do *stress* pode ser entendido como um fator de bloqueio na criatividade individual de um profissional (ou até em funções mais práticas e diretas, como no caso da área da saúde) e, em conjunto com o fator da desregulação das relações sociais, poderão prejudicar a inteligência emocional, neste caso, de um tradutor/intérprete.

No seguimento da importância da inteligência emocional para a boa execução do trabalho de um tradutor, segue-se a análise da obra de Kaisa Koskinen, de 2020, intitulada de “Translation and Affect” (Koskinen, 2020: 1-43). Esta obra procura examinar o papel das emoções na prática da atividade de tradução e estabelece a sua base no pressuposto de que, na área da tradução, a dimensão afetiva é parte integral da existência humana e deve corresponder a objeto de investigação nos estudos de tradução. Ora, a dimensão afetiva, tal como a síndrome de *burnout*, é um conceito bastante abordado na psicologia, mas que, nos estudos de tradução, se demonstra pouco analisado. A autora aponta-nos para o facto de as emoções desempenharem um papel fulcral na tomada de decisões, aquando da tradução e interpretação. Para além disso, Koskinen recorre a diversas áreas disciplinares, procurando teorizar, com base na cultura e aspetos sociais, o papel

das emoções nos estudos de tradução. Neste contexto, a autora da obra garante-nos que a tradução requer uma gestão das emoções de modo a compreender a complexidade da tradução e interpretação. Uma vez que, de acordo com Koskinen, as emoções constituem uma substância necessária a uma boa prática da atividade de tradução, conseguimos estabelecer uma relação com o impacto da síndrome de *burnout* na esfera laboral do tradutor e os aspetos apontados pela autora. Primeiramente, para ambas as autoras Hubscher-Davidson (2013) e Koskinen (2020), as emoções constituem um elemento fulcral para uma boa prática da tradução, isto é, para que o texto de partida seja bem-recebido, interpretado e considerado adequado ao público-alvo em questão. Neste sentido, um(a) tradutor(a) profissional que tenha atingido o estado de *burnout* deixa de estar em contacto com o seu estado emocional – relembrem-se os efeitos do estado de *burnout* de acordo com Leiter e Maslach (1996), bem como Golembiewski *et al* (1983), nomeadamente a exaustão emocional, o cinismo e a despersonalização/distanciamento social – e, conseqüentemente, deixa de se relacionar, a um nível mais profundo, com o texto de partida, resultando numa mensagem que não é devidamente entregue ao seu público-alvo. Com esta linha de pensamento, pode inferir-se a ideia de uma reação em cadeia causada pelo estado de *burnout*. Os fatores discutidos ao longo deste capítulo, como nos afirmam os autores João Areosa e Cristina Queirós (2020), verificam-se, de igual forma, nas Humanidades, tal como a intensificação do trabalho ou a aplicação de formas atípicas de emprego (maioritariamente presentes com a chegada da pandemia). Estas alterações devem constituir objeto de estudo, de modo que, neste caso, os tradutores possam tomar as devidas precauções para a preservação da sua saúde mental. De acordo com Paulo Queirós (2022), quanto maior a carga de trabalho, maiores são os riscos de os níveis de *stress* aumentarem nos profissionais, resultando posteriormente no atingimento do *burnout*.

Para concluir, devem retirar-se os dois aspetos fulcrais desta investigação: i) as emoções constituem uma parte vital para uma boa *performance* dos tradutores e intérpretes (Hubscher-Davidson, 2013; Koskinen, 2020) e devem ser reconhecidas como tal; ii) um tradutor ou intérprete profissional, que tenha atingido o estado de *burnout*, ou se veja numa situação em que os fatores para atingir esse estado se encontrem fortemente presentes, não conseguirá estar em pleno contacto com as suas emoções, resultando na degradação do seu desempenho enquanto profissional. Os autores abordados ao longo deste capítulo encaminham-nos, de forma geral, não só para a identificação de problemas dos sintomas de *burnout* e como atuam na esfera laboral do profissional, como nos esclarecem quais os aspetos comuns aos profissionais de tradução que são mais afetados pela síndrome.



#### 4.1. O respeito pelas normas de qualidade e pelos prazos em tradutores com *burnout*

Como foi anteriormente referido, os tradutores encontram-se submetidos a múltiplas pressões, entre as quais se distinguem os prazos de entrega, a carga de trabalho, o respeito por normas de qualidade, entre outras. Neste sentido, as ideias apontadas por Marie-Noëlle Guillot, na obra “Translation Quality Assessment: past and present” (2015) oferecem-nos uma perspetiva integral no que toca à avaliação da qualidade da tradução, colocando ênfase não só em aspetos técnicos, mas também humanos. A autora argumenta que a qualidade da tradução não pode ser avaliada apenas em termos de exatidão e fluidez linguística, mas também deve levar em conta fatores como o propósito da tradução, as expectativas do público-alvo e a própria cultura (inclui-se a cultura do tradutor, como a do público do texto de chegada), como pode ser visto na obra “Translation: A Multidisciplinary Approach” de Juliane House (House, 2014). Neste sentido, House denota a relevância do papel do tradutor, bem como a sua subjetividade na tradução, afirmando que a qualidade da tradução é influenciada pela compreensão e interpretação do texto de origem. Logo, a abordagem da autora agrega uma perspetiva da tradução considerada mais humanista, apoiada pelos autores Leiter e Maslach, onde se conclui que os empregadores necessitam de adotar medidas de prevenção para a redução do *stress* ocupacional, para a promoção do bem-estar dos profissionais, de um modo geral (sendo que, neste estudo, o foco apresenta-se nos tradutores) e, em última instância, para prevenção e alerta para a síndrome de *burnout*.

É importante constatar que os autores portugueses anteriormente abordados contribuíram para uma discussão acerca da saúde mental, onde se poderá criar uma ponte entre este tópico e a prática da tradução, a nível nacional. No que toca a João Areosa e Cristina Queirós, podemos concluir que, na área da tradução, se destaca a importância da consciência pessoal e emocional de forma a prevenir o *burnout*, bem como a necessidade de ajustar e aplicar práticas de trabalho saudáveis e sustentáveis. Neste sentido, Paulo Queirós destaca também a relevância da qualidade de vida na esfera profissional. Ora, a tradução é uma atividade que requer uma concentração acentuada e esforço cognitivo que podem levar ao esgotamento das saúdes mental e emocional. No contexto da obra de Cristina Queirós, Simão Oliveira, Sílvia Monteiro Fonseca e António José Marques (2020), podemos concluir que a questão do *burnout* nos profissionais das mais variadas áreas, não apenas no contexto de pandemia, enfatiza a importância da gestão de tempo e do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Ao considerar as ideias dos autores abordados, torna-se evidente que a saúde mental é uma questão fundamental na prática da tradução e na avaliação da qualidade da tradução, de acordo

com os padrões de qualidade referidos pela norma ISO17100<sup>7</sup>. Ora, os padrões de qualidade são essenciais em qualquer área, e a área da tradução não foge à norma. Ao seguir estes padrões, as empresas de serviços linguísticos asseguram a satisfação do cliente e a qualidade do trabalho realizado, o que é crítico para o sucesso de qualquer projeto de tradução. A autora Juliane House (2015) aponta ainda na sua obra que a avaliação da qualidade da tradução deve ter em consideração uma série de aspetos, incluindo o propósito da tradução, o público-alvo, o contexto cultural e o impacto que o texto terá junto da sociedade. Tal requer uma compreensão adequada da cultura, das normas linguísticas e das expectativas dos leitores do texto de chegada, bem como uma atenção à comunicação e à coesão textual. Os prazos de entrega são também um aspeto importante a ter em conta. Uma vez que é o ponto que deve ser sempre cumprido pelos tradutores, os prazos de entrega representam um desafio: manter todos os aspetos referentes aos padrões de qualidade, face aos prazos de entrega cada vez mais curtos, torna-se um aspeto relevante que tem impacto nos graus de *stress* e ansiedade sofridos pelos tradutores.

Para concluir, a saúde mental dos tradutores é um aspeto vital perante a questão da qualidade de tradução, que deve ser medida juntamente com outros fatores, tais como as competências linguísticas, culturais e técnicas. Neste âmbito, e interligando as teorias descritas nas obras de Juliane House (House, 2015) e das obras dos autores João Areosa e Cristina Queirós concluímos que, portanto, existe a necessidade de uma abordagem integral e adaptada na avaliação da qualidade de tradução. Sabendo que, na área da tradução é necessário adequar o texto de chegada à cultura de chegada e de corresponder às expectativas do público-alvo, por exemplo, então, para obter uma tradução de qualidade, deve ser dada a oportunidade ao profissional de diminuir os riscos de sofrer da síndrome de *burnout*, promovendo uma cultura virada para a valorização do tradutor enquanto ser humano, com necessidades físicas, psicológicas e emocionais.

---

<sup>7</sup> A ISO17100 define os padrões que devem ser cumpridos pelos prestadores de serviços de tradução, incluindo competência e qualificação dos tradutores, revisores e outros profissionais envolvidos no processo de tradução, bem como processos e procedimentos de gestão da qualidade que garantem um resultado de alta qualidade.

## PARTE III – A COVID-19 E A TRADUÇÃO

### 1. A necessidade de um inquérito

A pandemia da COVID-19 abrandou o desenvolvimento de vários setores económicos, pelo que a área da tradução em Portugal não foi exceção. Por outro lado, a tradução de informações e documentação médica acerca do vírus, bem como a necessidade da elucidação das medidas de segurança impostas e as mais variadas notícias relacionadas com o tema, fizeram com que a profissão se tornasse ainda mais importante e meticulosa. Não é de esquecer que as restrições de deslocação dos profissionais e as medidas de distanciamento social provocaram alterações importantes na forma como os tradutores exercem a sua profissão e/ou se relacionam com os seus clientes. O aumento da procura, bem como as novas condições de trabalho, poderão ter contribuído para o desenvolvimento do *burnout* em tradutores portugueses, neste caso, durante a pandemia da Covid-19.

Com efeito, a necessidade de lidar com uma maior carga de trabalho, bem como uma pressão constante que progride paulatinamente, para produzir textos traduzidos de alta qualidade, em prazos reduzidos/limitados, podem ter conduzido a um crescer exponencial do *stress* e da fadiga entre os profissionais da área. De acordo com Leiter e Maslach (1996), os aspetos relativos ao esgotamento emocional, à fadiga e à exaustão física refletem-se acentuadamente na prática da tradução. Compreendem-se estas consequências através de aspetos já referidos, como os prazos de entregas limitados, o respeito pelas normas de qualidade ou até a quantidade de trabalho aumentada em períodos pandémicos.

Apesar de a síndrome de *burnout* ser um problema recorrente, a verdade é que a sua relação com o âmbito da tradução tem sido pouco abordada pelos investigadores portugueses. Neste contexto pós-pandemia, a relevância deste tipo de estudo tornou-se, pois, ainda mais evidente. Areosa e Queirós afirmam, relativamente aos profissionais da área da saúde, que o aumento do *stress* em contexto laboral levará sempre a um aumento dos riscos de *burnout*, algo que os tradutores afirmam sofrer com a chegada da COVID-19. Por conseguinte, tendo como meta entender melhor a relação entre a tradução, o *burnout* e a pandemia da Covid-19 em Portugal, foi realizado um inquérito a tradutores no país. O inquérito teve como objetivo identificar os fatores de relevância que poderão levar ao *burnout* em tradutores em Portugal. Os resultados deste inquérito poderão vir a ajudar na compreensão da relação entre a tradução, a saúde mental e as condições de trabalho durante a pandemia, em Portugal. Ademais, os resultados analisados serão

relacionados com alguns dos dados obtidos pelo inquérito internacional ELIS (2020), de forma a concretizar as ideias obtidas.

## 2. A metodologia aplicada ao inquérito

A metodologia presente na análise do inquérito teve como objetivo principal entender a relação entre a saúde mental dos tradutores e a sua esfera profissional. Para atingir esta meta, foi utilizada uma adaptação do modelo de análise de Michael Leiter (2018), que se foca na perceção de como os fatores organizacionais podem afetar a saúde mental dos tradutores.

Com o objetivo de avaliar a presença do *burnout* em tradutores em Portugal, foi desenvolvido um inquérito de 22 perguntas. A análise dos dados ajudou a determinar as relações entre os fatores organizacionais e a síndrome. Posto isto, as conclusões obtidas a partir desta pesquisa têm importantes implicações para as entidades empregadoras, para os tradutores que trabalham em empresas e para os tradutores *freelance* que desejam reconhecer o impacto que a pandemia trouxe aos tradutores em Portugal.

### 2.1. Tipo e desenho do estudo

Na realização da investigação, tornou-se essencial selecionar meticulosamente o tipo e desenho do estudo, de modo a garantir que fossem obtidos resultados precisos e fiáveis. O inquérito aqui descrito destina-se a tradutores com pelo menos 4 anos de experiência profissional na área da tradução, com o propósito de analisar os casos de *burnout* em tradutores em Portugal. O estudo é de base investigacional, ou seja, tem o intuito de recolher uma amostra da população em estudo. Um dos objetivos é o de analisar, de forma geral, se o *burnout* está presente em tradutores portugueses e quais os motivos autopercecionados que levam a que os tradutores atinjam o *burnout*.

O tipo de estudo escolhido para este inquérito baseia-se num estudo transversal, um dos procedimentos mais proveitosos para alcançar uma perspetiva geral do contexto em questão. Um estudo transversal, no qual os dados são recolhidos num único ponto no tempo, representa um corte transversal da população em estudo, sendo usado para estudar a prevalência das doenças (note-se que houve uma divulgação do inquérito e a amostra foi aleatória, respondendo apenas aqueles que o desejaram) – ainda que este inquérito não tenha por base uma investigação observacional, como é a norma dos estudos transversais, procurou recolher informações sobre a presença e prevalência de uma doença/condição, em períodos de tempo únicos. Neste sentido, a escolha do desenho do estudo é fundamental para garantir a qualidade dos resultados obtidos. Ora, no caso deste inquérito, o desenho eleito foi o descritivo. Tal permitiu a recolha de dados sobre os

comportamentos e práticas dos tradutores em Portugal, sendo úteis na identificação e análise dos fatores de risco ligados ao *burnout*.

## 2.2. População

De acordo com os dados recolhidos pela União Europeia através do inquérito *EU Labour Force Survey* (Eurostat, 2019), existiam na União, em 2018, cerca de 180,000 tradutores e intérpretes. Este número é relevante quando é confrontado com a problemática do *burnout*, às condições de trabalho dos tradutores e a sua saúde mental com a chegada da pandemia, posteriormente a 2019. Neste contexto, a população deste inquérito é composta por tradutores em regime interno e *freelance* que exercem a sua profissão em Portugal. A população foi assim definida, uma vez que os dados procurados servem de correlação com o tema em questão (entenda-se o mundo da tradução, a pandemia da COVID-19 e a síndrome de *burnout*). De modo a garantir a representatividade e a exatidão dos resultados, foram estabelecidos critérios específicos para a seleção dos participantes. Para que se incluíssem profissionais com um nível de experiência de trabalho apropriado aos resultados procurados no inquérito, foram apenas selecionados tradutores com, pelo menos, 4 anos de experiência na área. Deve apontar-se ainda que a distinção feita entre tradutores internos e em regime *freelance* é de extrema relevância, visto que não só as condições de trabalho, como o contexto profissional podem variar nestas duas facetas da área da tradução, pelo que é de salientar a compreensão de como esses fatores podem influenciar a ocorrência e/ou presença de sintomas ou sinais relacionados com a síndrome de *burnout*. É crucial destacar que todos os dados sociodemográficos (idade, género, habilitações literárias, anos de experiência, pares de línguas com que trabalha, regime de trabalho, responsabilidades exercidas, tipo de clientes) recolhidos neste inquérito foram analisados de forma confidencial e anonimizada. Todas as informações pessoais dos participantes, como por exemplo os nomes ou quaisquer outros dados identificáveis, são protegidas com a maior segurança e não serão divulgadas em circunstância alguma.

De igual forma, é de ressaltar que os dados recolhidos serão tratados com o maior rigor científico e ético, para que as conclusões extraídas deste estudo tenham o potencial de ajudar no reconhecimento do impacto do *burnout* em tradutores em Portugal, e, igualmente, para o desenvolvimento de medidas preventivas para a população em estudo.

## 2.3. Procedimentos na recolha dos dados

Na realização deste inquérito, os participantes foram questionados acerca da sua experiência enquanto tradutores, sendo que as questões colocadas foram disponibilizadas através

da plataforma *Google Forms* (<https://forms.gle/eoEMdYj8RZMUjWQWA>). Os dados recolhidos foram organizados nesta plataforma, o que facilitou a sua análise, tendo sido colocada a questão da participação anónima na resposta ao inquérito, através do preenchimento de um consentimento informado (presente no Anexo IV). Para tal, seguiu-se uma metodologia de análise estatística aplicada de forma direta ao tipo de dados e aos objetivos da investigação. A análise foi realizada com o apoio das ferramentas integradas no *Google Forms*, as quais permitiram adquirir informações detalhadas sobre a amostra de tradutores em estudo. A recolha de dados do inquérito realizou-se no período compreendido entre 27/03/2023 a 15/04/2023. Uma das abordagens para a distribuição do inquérito baseou-se na sua divulgação a uma associação profissional de relevância para a área, a APTRAD (Associação de Profissionais de Tradução e de Interpretação). É de notar que a colaboração com a associação foi estrutural para alcançar a população-alvo, entendam-se os tradutores qualificados, o que permitiu uma representação adequada dos profissionais da área na amostra. Através desta parceria, os membros da APTRAD tiveram a oportunidade de colaborar com seus conhecimentos e experiências face à investigação. Para além disso, outro meio de divulgação do inquérito contou com a colaboração dos trabalhadores da entidade de acolhimento do estágio curricular realizado, neste caso, a empresa *Smartidiom*. A sua colaboração com o estudo permitiu obter perspetivas adicionais dos profissionais que trabalham na empresa e que detêm uma experiência prática na área da tradução. De modo a ampliar a divulgação e, assim, aumentar ao máximo o número de respostas, utilizaram-se igualmente plataformas de redes sociais (contam-se as redes sociais *Facebook*, mais concretamente no grupo “Tradutores com Vida” e o *LinkedIn*, com a partilha do inquérito através de páginas de utilizadores). As plataformas deram a oportunidade de alcançar um vasto leque de tradutores em Portugal, de acordo com os parâmetros procurados para o estudo.

#### 2.4. Instrumento

O instrumento do inquérito usado neste estudo foi cuidadosamente construído para interpelar os vários aspetos relacionados com a atividade de tradução em Portugal, bem como a saúde mental dos profissionais. É importante referir que o modelo do inquérito utilizado teve por base o questionário ELIS<sup>8</sup> (2020), abrangendo também as questões de mercado. Tendo o intuito de obter informações abrangentes, mas significativas, o questionário foi dividido em duas partes, cada uma centrando-se em temáticas específicas: dados sociodemográficos (Anexo V), questões de mercado antes e após 2019 e a saúde mental dos participantes nestes períodos (Anexo VI).

---

<sup>8</sup> O questionário ELIS é feito anualmente, desde 2013, e organizado pela EUATC (European Union of Associations of Translation Companies), pela ELIA (European Language Industry Association), pelo FIT Europe e pela GALA Global.

Inicialmente, apresentaram-se aos participantes duas questões de consentimento informado, onde se identificaram os objetivos gerais da investigação, e onde se deu a garantia do anonimato e se registou a finalidade dos dados recolhidos. De seguida, seguiu-se uma parte acerca da descrição dos dados sociodemográficos dos participantes, de forma a obter uma descrição adequada da população. Os dados compreendiam as informações sobre a sua atividade enquanto tradutores em Portugal, como os anos de experiência, as suas áreas de especialização, os níveis de formação académica, bem como informações relacionadas com a saúde mental dos participantes. O instrumento baseou-se, de seguida, (i) em questões de mercado, com o objetivo de analisar a perspetiva dos participantes acerca do mercado de trabalho em que se inseriam e para avaliar a evolução do mesmo, de acordo com as suas opiniões, e (ii) sobre a síndrome de *burnout* durante e depois da chegada da pandemia, explorando os sintomas e sinais associados. Este questionário procurou ainda contribuir para a consciencialização dos participantes sobre a presença da saúde mental e do cansaço extremo na profissão em questão, relacionando tais aspetos com o impacto da pandemia no bem-estar dos tradutores. Por último, o instrumento procurou reconhecer os motivos possíveis que são mais propícios a causar o *burnout* nos tradutores.

### 3. Resultados

Compreender o impacto das problemáticas impostas na saúde mental dos tradutores pela pandemia é de extrema importância. Neste sentido, analisar-se-á a relevância do alerta para a síndrome de *burnout*, uma condição cada vez mais abordada após o aparecimento da COVID-19. Neste capítulo, as respostas recolhidas a partir do inquérito serão analisadas e discutidas. Observem-se os pontos seguintes:

#### 3.1. Análise dos dados sociodemográficos

Os dados recolhidos apontam-nos para um total de 32 participantes elegíveis. Desses participantes, denota-se que a maioria está situada no grupo etário entre 30 e 39 anos, representando o valor de 43,8% do total dos participantes. No que toca às habilitações literárias, poderá constatar-se que a maior parte dos inquiridos detém o nível de “Mestrado ou Superior”, apresentando-se como 81,3% da amostra. É de mencionar que, dos 32 informantes, somente 6 possuem o grau de “Licenciatura” (18,8% do total), destacando-se, por esta lógica, o predomínio de profissionais com formação académica especializada, demonstrando o valor do conhecimento e prática especializados no ramo da tradução. Na análise dos dados sociodemográficos, verifica-se, de igual forma, que a maioria dos participantes exerce a profissão de tradutor num período de entre 4 e 8 anos (46,9% do total dos participantes) – note-se que o mínimo de 4 anos de experiência foi definido como um limite, para que houvesse um ponto de comparação em tempos anteriores e



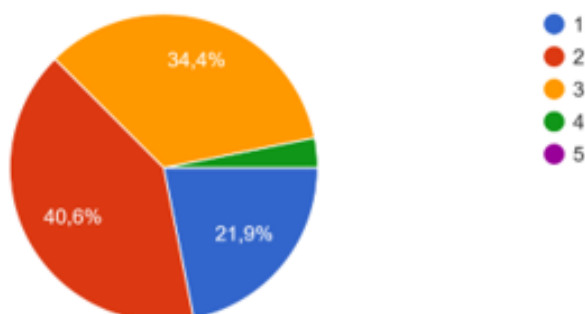
posteriores à pandemia. É ainda bastante relevante o número de participantes que relataram exercer a sua profissão num período de 9 e 14 anos: 12 informantes, o que corresponde a 37,5% do total. Com estes dados, registamos a presença de um grupo de tradutores que detêm diferentes níveis de experiência no ramo (ver Anexo VII).

Já relativamente aos pares de línguas dos participantes, observa-se que 11 dos 32 participantes (34,4%) exercem a profissão com 3 pares de línguas e 13 participantes (40,6%) trabalham com 2 pares de línguas. Os restantes participantes demonstram trabalhar com um maior número de línguas, como se pode observar na Figura 7 abaixo (consultar também o Anexo VII), retirando-se os seguintes dados: 1 par de línguas (21,9%), 4 pares de línguas (3,1%) e 5 pares de línguas (0%).

No que toca ao regime de trabalho dos participantes, os dados assinalam que 53,1% exercem a profissão em empresas de serviços linguísticos e ainda que 56,3% são tradutores *freelancers*. Quanto às responsabilidades dos participantes na sua profissão, todos afirmaram, de igual forma, exercer tradução especializada, o que corresponde a 100% da amostra dos dados

Com quantos pares de línguas trabalha?

32 respostas



Qual é o seu regime de trabalho enquanto tradutor(a)?

32 respostas



Figura 7: Dados sociodemográficos relativos aos pares de línguas e regime de trabalho dos participantes.



recolhidos. Para além disso, 21 participantes (65,6%) indicaram realizar tradução geral, 17 (53,1%) exercer atividades de revisão e 12 (37,5%) trabalhar na gestão de projetos. É importante referir que o questionário permitiu aos participantes adicionar outras responsabilidades suas, pelo que 4 participantes (12,5%) referiram realizar transcrição, 1 participante (3,1%) debruça-se sobre tradução literária e 1 participante (3,1%) dedica-se à transcrição.

Quanto às responsabilidades dos participantes na sua profissão, todos afirmaram, de igual forma, exercer tradução especializada, o que corresponde a 100% da amostra dos dados recolhidos. Para além disso, 21 participantes (65,6%) indicaram realizar tradução geral, 17 (53,1%) exercer atividades de revisão e 12 (37,5%) trabalhar na gestão de projetos. É importante referir que o questionário permitiu aos participantes adicionar outras responsabilidades suas, pelo que 4 participantes (12,5%) referiram realizar transcrição, 1 participante (3,1%) debruça-se sobre tradução literária e 1 participante (3,1%) dedica-se à transcrição (ver Anexo VII).

Estes dados são relevantes no âmbito da identificação da variedade de responsabilidades executadas pelos tradutores. Para além da tradução especializada, os participantes assumem outras responsabilidades, contando a tradução geral, a revisão, a gestão de projetos, a transcrição, a tradução literária e a transcrição, demonstrando, de facto, uma polivalência e uma adaptabilidade exigidas na profissão.

### **3.2. Descrição dos resultados obtidos pelo inquérito**

A segunda parte do inquérito teve como objetivo interpelar os inquiridos sobre diversos aspetos ligados às experiências individuais dos tradutores em relação ao mercado do trabalho, antes e depois da pandemia. Além disso, analisar-se-ão as perceções dos tradutores face às suas vivências pessoais relacionadas com o *burnout*.

A análise do inquérito revelou as informações seguintes, acerca da perspetiva dos participantes face ao mercado de trabalho e às empresas de serviços linguísticos em Portugal: i) os resultados demonstraram que a maioria dos participantes (84,4%) acreditava que o mercado de trabalho estava em crescimento até 2019; ii) no entanto, um número considerável de participantes (21,9%) tem uma opinião divergente, considerando o mercado estagnado. De acordo com o questionário ELIS (2020) acerca de aspetos do mercado de tradução na Europa antes e depois da pandemia, os participantes afirmam que os preços no mercado continuam a seguir uma tendência descendente entre as empresas de serviços linguísticos face ao otimismo dos profissionais, graças à estagnação das taxas em 2019 – um total de 37% participantes esperava ainda que os preços estabilizassem em 2020, mas um total de 18% indicaram esperar uma nova descida. Ao

compararmos os dados recolhidos de ambos os inquéritos, conseguimos entender as perceções semelhantes face ao mercado trabalho: os participantes portugueses e europeus acreditavam, em 2019, num aumento contínuo da procura, oferta e preços, embora uma percentagem reduzida se mostrasse cautelosa face aos anos que se seguiam, indicando uma estagnação ou até um decréscimo nestes aspetos.

Ao analisar a situação das empresas de serviços linguísticos até 2019, os resultados indicaram que 68,8% dos participantes consideram que as empresas em Portugal, no seu geral, estavam em crescimento. Neste contexto, ainda assim, 21,9% dos participantes acreditam que as empresas de serviços linguísticos se encontravam estagnadas, o que sugere um entendimento mais cauteloso no que toca ao crescimento das anteriores. Comparando com as respostas dadas pelo questionário ELIS (2020) acerca da situação das empresas de serviços linguísticos, os participantes, afirmaram que as empresas de tradução continuavam confiantes no seu crescimento em 2020. Estes dados indicam-nos que os profissionais portugueses se encontravam dentro dos parâmetros otimistas verificados em toda a Europa. No que toca a aspetos relativos às dificuldades impostas pelo mercado de trabalho, é importante destacar que o impacto da carga de trabalho na vida dos tradutores após 2019 fez-se sentir por todo o espaço europeu. No inquérito realizado no âmbito deste relatório, a maioria dos participantes (78,1%) referiu um aumento notável na sua carga de trabalho. É de extrema importância reconhecer a situação que os tradutores enfrentaram no seu quotidiano, durante a pandemia, que teve consequências na sua saúde mental. De acordo com o questionário ELIS (2020), as empresas de serviços linguísticos previam, de igual forma, um aumento do trabalho, mantendo as equipas, mas não esperavam necessitar de contratar mais tradutores (segundo o inquérito, a média de subcontratação em 2019 foi de 30 %).

De seguida, na pergunta 14, foi proposto aos participantes identificarem quais os sintomas e/ou sinais<sup>9</sup> que considerassem estar ligados à síndrome de *burnout*. O objetivo desta questão era o de testar o conhecimento dos participantes relativamente à síndrome e apenas duas das sete opções não estavam diretamente relacionadas com a síndrome (*vermelhidão na pele e alergia ocular*). Ora, os dados obtidos foram os seguintes: Concentração reduzida (87,5%); fadiga extrema (78,1%); baixa realização profissional (78,1%); apatia (65,6%); problemas cardiovasculares (59,4%); alergia ocular (9,4%); vermelhidão na pele (0%). Estes dados indicam-nos que a maioria dos participantes não só está ciente, como sofreu dos sintomas/sinais ligados ao *burnout* e,

---

<sup>9</sup> A *American Cancer Society* (American Cancer Society, 2020) define sinais como algo geralmente visto por terceiros (como por exemplo, sangramento) e sintomas como algo sentido pelo doente (como a fadiga extrema ou qualquer tipo de dor).

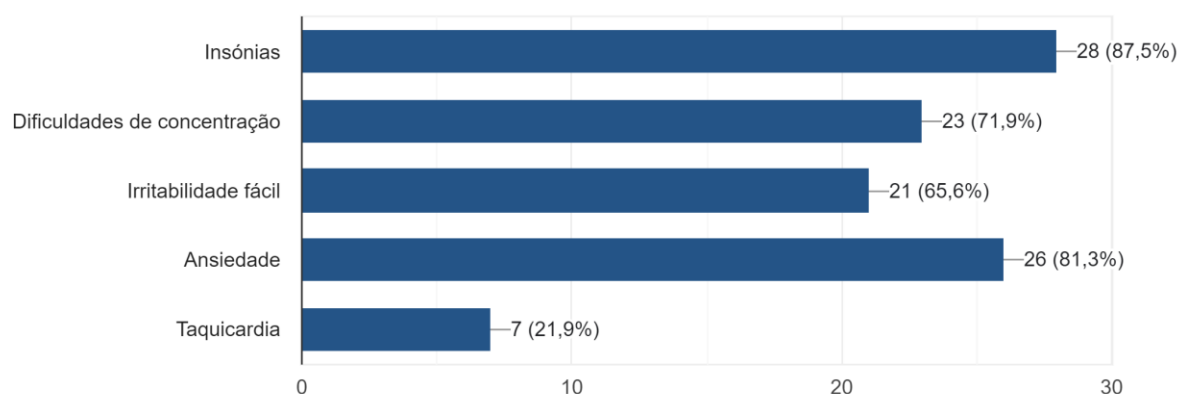
provavelmente, percebeu que a sua presença contínua poderá ser um fator indicador da degradação da sua saúde mental. Os autores Cristina Queirós, Simão Oliveira, Sílvia Monteiro Fonseca e António José Marques (Queirós *et al.*, 2020) apontam-nos numa direção concreta sobre como medir alguns destes sintomas/sinais, podendo fazê-lo através da monitorização dos doentes com sensores vestíveis. No caso da profissão de tradutor, esta monitorização seria algo simples de se realizar, uma vez que a profissão em si não exige movimento constante, o que permitiria a análise concreta dos batimentos cardíacos na medição do *stress*. Tais dados poderiam, eventualmente, ajudar futuros tradutores a terem em mente que a sua saúde mental poderá ser afetada, especialmente no mercado de trabalho atual, e quais os valores concretos, a nível fisiológico, considerados “normais” para o cuidado da sua saúde.

Relativamente aos sintomas sentidos pelos inquiridos (Gráfico 1), uma percentagem elevada de tradutores (87,5%) indicou sofrer de insónias, o que se reflete nas dificuldades em dormir. A falta de sono adequado tem, sem dúvidas, um impacto negativo não só na saúde física como na mental, o que contribui para a soma de muitos outros problemas. Ademais, 71,9% dos participantes relatam consequências na concentração no seu trabalho. Segundo Leiter e Maslach (Leiter & Maslach, 1988), os sentimentos de esgotamento emocional, fadiga e exaustão física, derivadas do ambiente de trabalho, verificam-se a longo prazo nos profissionais, algo que é observado através das respostas obtidas pelo inquérito. Ainda de acordo com os autores, estes sintomas poderão ser observados na sua esfera profissional através das consequências na prática do trabalhador, quer pela sua apatia no seu ambiente de trabalho ou até pela sua concentração reduzida, algo que é observado facilmente no trabalho de um tradutor, em termos da qualidade das suas traduções. Como estes sintomas, um outro apontado pelos participantes relaciona-se com a irritabilidade fácil, sendo selecionado por 65,6% dos participantes. Tal estado emocional prejudica as relações interpessoais e aumenta o *stress* na esfera pessoal dos tradutores. Consequentemente, estes fatores podem levar a que um estado de ansiedade também se demonstre, de facto, 81,3% dos participantes selecionaram essa mesma opção. Neste sentido, Paulo Queirós indica-nos que, quando um trabalhador é exposto a uma maior carga de trabalho alicerçada numa falta de recursos e de equipamentos adequados, a probabilidade de atingir o estado de *burnout* é maior (Queirós, 2022). Podemos inferir que, seguindo a ideia deste autor, quando um profissional é exposto a um ambiente que lhe exige uma carga de trabalho considerada excessiva, a sua ansiedade poderá aumentar e desencadear muitas outras consequências para a sua saúde, tal como o último aspeto: a taquicardia. Segundo o inquérito, 21,9% dos participantes

indicou sofrer desta consequência. Ora, a taquicardia<sup>10</sup> pode ser resposta fisiológica dos profissionais ao *stress* e à ansiedade, indicando, na maioria dos casos, um impacto nocivo à saúde cardiovascular dos tradutores. Nesta questão, os participantes identificaram a taquicardia como um sintoma resultante do seu emprego, de acordo com as suas perceções (não necessariamente resultante de um diagnóstico médico). Atente-se no gráfico 1 (veja-se a informação no Anexo VII):

Já sentiu alguns dos sintomas/sinais seguintes, devido ao seu emprego?

32 respostas



**Gráfico 1: Dados percentuais relativos aos sintomas e/ou sinais sentidos pelos participantes. Elaboração realizada pela ferramenta Google Forms.**

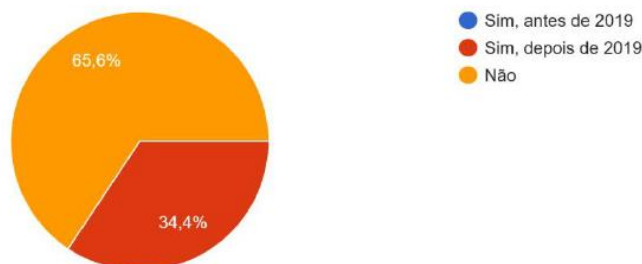
Já no que toca à questão “Já experienciou sintomas como a exaustão mental e/ou física devido ao trabalho?”, a resposta mais selecionada foi “Sim, depois de 2019” (81,3%) (Anexo VII). As restantes respostas indicam-no as seguintes percentagens: “Sim, antes de 2019” (3,1%), “Não” (12,5%) e “Antes e depois de 2019” (3,1%). Tal poderá indicar-nos que a vinda da pandemia causou consequências notáveis na saúde mental dos tradutores, levando a um aumento na sensação de exaustão, tanto mental quanto física. As mudanças no ambiente de trabalho e o aumento da carga de trabalho causados pela adaptação à nova modalidade de trabalho (completamente remota) poderão ter contribuído para este panorama. O inquérito sinalizou que 65,6% da amostra relatou não ter sido diagnosticado com *burnout*. Contudo, é importante referir que um número considerável de participantes (34,4%) foi diagnosticado com síndrome de *burnout* por um profissional de saúde após o ano de 2019. Alertando para o impacto dos fatores causadores de *burnout*, mais adiante esclarecidos, é de extrema importância sublinhar que uma percentagem

<sup>10</sup> De acordo com o CID-11 (International Classification of Diseases 11th Revision, 2022b), a taquicardia (MC81) é definida como anomalias no batimento cardíaco (aritmias, ou seja, qualquer perturbação da frequência ou do ritmo cardíaco), o que significa que o coração bate ou demasiado depressa ou devagar (ou até com um padrão irregular).

considerável dos participantes (43,8%, o que corresponde a 14 dos 32 participantes) decidiu procurar algum tipo de ajuda profissional e/ou necessitou de uma licença médica após o ano de 2019, como podemos constatar na figura seguinte:

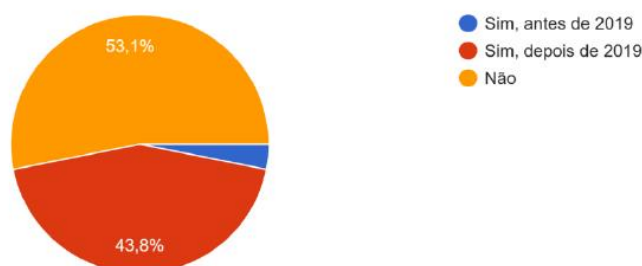
Já foi diagnosticado/a, por um profissional de saúde, com síndrome de burnout?

32 respostas



Já teve de ficar de baixa médica e/ou de procurar ajuda profissional devido ao stress provocado pelo trabalho?

32 respostas



**Figura 8** Dados percentuais relativos à procura de ajuda profissional e aos diagnósticos médicos.

É importante destacar e distinguir estes dados, uma vez que procurar apoio de profissionais de saúde e solicitar baixas médicas, devido ao *stress* causado pelo trabalho, não significa necessariamente ser-se diagnosticado com *burnout*. No contexto da tradução em Portugal, esta distinção é importante, uma vez que a síndrome tem impactos na esfera profissional do tradutor e é classificada como uma doença, em contrapartida à visão de que se trata apenas de uma condição temporária ou passageira.

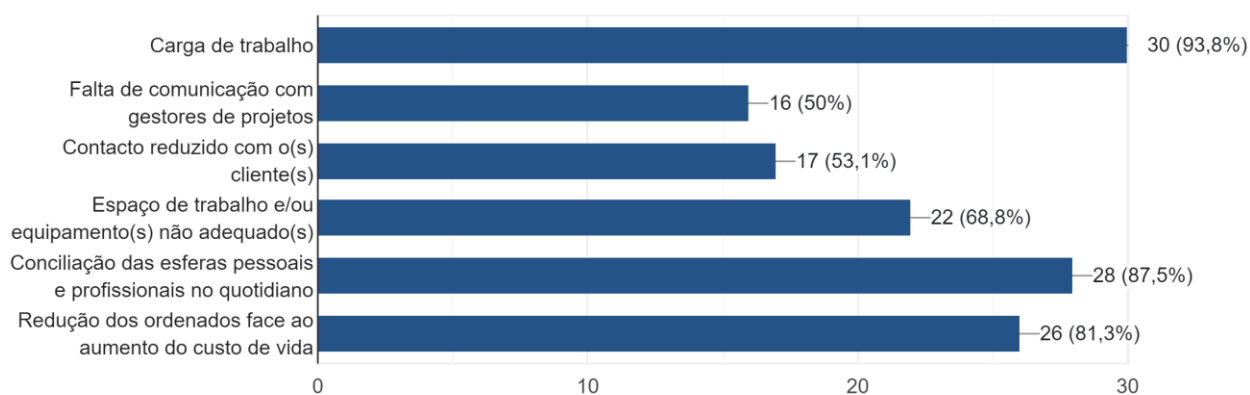
Ainda assim, os resultados do inquérito mostram que 53,1% do total dos participantes relatou não necessitar de baixa médica ou de procurar qualquer apoio profissional devido ao *stress* provocado pela sua profissão. Estes dados sugerem-nos que os participantes enfrentaram níveis de

*stress* mais elevados, por solicitarem um apoio médico especializado após 2019, de forma a tentar combater os problemas relacionados com a sua saúde mental.

De acordo com os participantes do inquérito, os dados indicam-nos que a síndrome de *burnout* teve um impacto significativo nas esferas profissional e pessoal dos tradutores. Uma parte notável dos participantes (44,8%) indicou que o *burnout* afetou sua vida pessoal e profissional, sendo experienciado depois de 2019. Esta informação é de extrema relevância, uma vez que o esgotamento no trabalho tem consequências negativas nas esferas pessoais dos tradutores, afetando as suas relações interpessoais, a sua saúde e o seu bem-estar psicológico. Ainda neste âmbito, é importante referir que, por outro lado, uma parte considerável dos participantes (24,1%) não sentiu quaisquer impactos da síndrome de *burnout* nos traços mencionados anteriormente. Isto significa que esses participantes conseguiram gerir o seu *stress* relacionado com a sua profissão ou que ainda não sofreram de *burnout*. Estes dados sublinham a importância de identificar e abordar o *burnout* como uma condicionante que afeta a vida pessoal e profissional dos tradutores. É de extrema relevância implementar medidas preventivas e estratégias de apoio, de modo a reduzir os impactos negativos do *burnout*, para fomentar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado. De acordo os participantes, existem ainda variados fatores que contribuem para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* e/ou desgaste mental. Ora, estes aspetos são: i) a carga de trabalho (selecionada por 93,8% dos participantes); ii) a harmonia entre as esferas pessoais e profissionais no quotidiano (87,5% dos participantes); iii) a diminuição dos ordenados face ao aumento do custo de vida (81,3% dos participantes). Estes aspetos são, de facto, relevantes, visto que destacam os desafios que os tradutores se veem obrigados a ultrapassar no ambiente de trabalho e nas suas vidas pessoais. Neste sentido, a sobrecarga de trabalho, a dificuldade em conciliar as esferas pessoal e profissional e as preocupações financeiras são fatores que contribuem para o desenvolvimento do *burnout* e para o desgaste mental dos profissionais do ramo em questão. O gráfico seguinte servirá o propósito de ajudar na visualização dos dados anteriormente descritos:

Identifique os fatores que, na sua opinião, contribuem para o desenvolvimento da síndrome de burnout e/ou para o desgaste mental.

32 respostas



**Gráfico 2: Fatores que contribuem para o desenvolvimento do burnout, de acordo com os participantes. Elaboração realizada pela ferramenta Google Forms.**

Por último, foi dada a oportunidade aos participantes de registarem quaisquer observações que considerassem pertinentes (ver Anexo VII). Das respostas obtidas, destaca-se a seguinte: “Burnout e cansaço cognitivo são algumas questões que devem ser estudadas. Os tradutores e intérpretes são comuns mortais, não são máquinas. Não devem ser tratados como máquinas pelas empresas”. Esta observação reflete precisamente a ideia de que, em Portugal, há empresas que não consideram a saúde mental dos tradutores face aos desafios que enfrentam diariamente. Com a chegada da pandemia, esses desafios foram exacerbados, levando à deterioração do estado mental e físico dos tradutores. Este comentário ajuda na confirmação das ideias anteriormente referidas, inclusive as ideias apontadas por Paulo Queirós, ainda que na área da saúde: com a pandemia, os profissionais, nomeadamente os tradutores, encararam uma maior carga de trabalho e, com a falta de recursos e/ou equipamentos adequados necessários à realização da profissão, o aumento do *stress* é facilmente agravado. Portanto, podemos concluir que a oportunidade de dar uma “voz” aos tradutores, para que se possam exprimir em relação às dificuldades que lhe são impostas, é de extrema importância para o reconhecimento e resolução dos problemas até então descritos.

#### 4. Análise e discussão finais

O questionário ELIS (2020), pela sua importância a nível europeu, poderá ser relacionado com o inquérito realizado durante a presente investigação. O questionário ELIS de 2020 obteve um total de 809 respostas válidas de 45 países diferentes, incluindo respostas de 203 empresas de serviços linguísticos e 457 profissionais independentes e abordou os tópicos do mercado de



trabalho europeu e da COVID-19 no período compreendido entre 2019 e 2020. De seguida, segue-se uma comparação dos inquéritos:

Ora, o questionário ELIS de 2020 constatou uma tendência na queda dos preços nas empresas de serviços linguísticos. Neste contexto, os resultados do inquérito “A Tradução e o *Burnout* em Portugal antes e depois da Pandemia COVID-19” indicam-nos que a maior parte dos participantes considerava que o mercado de trabalho se encontrava em crescimento até 2019. Estes dados assinalam a existência de variações no contexto do mercado europeu e do português. No que toca às expectativas futuras, o questionário ELIS aponta para um nível de alerta, sendo que 37% dos participantes esperavam a estabilização do mercado em 2020. Comparando com o inquérito, a maioria dos participantes considerou que as empresas de serviços linguísticos estavam em crescimento até 2019, em Portugal. Estas perspetivas demonstram a dinâmica do mercado português e as suas perspetivas de crescimento. Na perspetiva da carga de trabalho, o questionário ELIS comprovou que os participantes previam uma maior carga de trabalho em 2020. Semelhantemente, no inquérito paralelo, a maioria dos participantes revelou passar por um aumento significativo neste parâmetro após 2019. Esta característica aproxima Portugal da realidade vivida na Europa, num período pandémico. Estes dados dizem-nos, na sua generalidade, que os tradutores esperavam um aumento da carga de trabalho, por toda Europa. Para além disso, em Portugal, era expectável que este aumento levaria a um aumento no número de casos de *burnout*, na área da tradução e até da interpretação (Louçano, 2022) e, conseqüentemente, que a saúde mental dos tradutores viesse a ser prejudicada. É de reforçar que, embora a qualidade e o gosto pela tradução, por parte dos profissionais, viessem a ser afetados com a chegada da pandemia, os tradutores que exercem em Portugal mostraram-se resilientes e escolhem não mudar de emprego, ainda que com a sua saúde mental em jogo. Por outro lado, o modelo de análise de Leiter (Figura 5) chama-nos a atenção para o facto de que a carga de trabalho excessiva, a rotina repetitiva e os conflitos interpessoais podem originar exaustão emocional, desencadeando inúmeras conseqüências para o trabalhador – sendo assim, poderemos colocar a questão: quanto mais aguentarão os tradutores em Portugal as exigências do mercado face às dificuldades impostas pela pandemia?

Estas comparações demonstram uma concordância nos dados relativos ao bem-estar e à saúde mental dos tradutores, a nível europeu e nacional. Ambos os inquéritos assinalam a presença da exaustão mental/física e a necessidade de lidar com o *stress* relacionado ao emprego dos participantes. Estes dados asseveram a necessidade de interpelar tais problemáticas e de aplicar medidas de cuidados da saúde mental. O questionário ELIS de 2020 apresenta-nos ainda algumas



destas medidas: i) relativamente às empresas, sugere-se no inquérito que estas tenham uma maior presença no combate às dificuldades sentidas pelos tradutores, podendo fazê-lo através de critérios de admissão mais rigorosos e construindo e fortalecendo a relação interpessoal dos profissionais; ii) relativamente à intervenção no mercado, destaca-se a necessidade de regular a profissão através de leis (como o estabelecimento de taxas fixas por lei, a regularização dos ordenados e até a criação de uma ordem para discutir estes assuntos, garantindo o apoio a tradutores e intérpretes à escala nacional) e, para além disso, sugere-se que as instituições da União Europeia (UE) atuem em conformidade e diretamente com os tradutores (quer a nível individual, quer a nível institucional); iii) por fim, indicam-se algumas medidas gerais, como o fomento pelo respeito da profissão de tradutor e da consciencialização dos clientes para a complexidade da profissão. Ao considerar estas medidas, os profissionais poderão melhorar as condições de trabalho, reduzir o *stress* e promover a profissão, para que seja mais valorizada.

No caso dos tradutores *freelancers*, o questionário ELIS de 2020 realça as seguintes medidas: i) no que toca à sua relação com as empresas de serviços linguísticos, a partilha dos desafios entre ambas as partes fomenta a qualidade do produto final; ii) sugere-se o foco na profissionalização e no aperfeiçoamento contínuo, procurando fomentar-se a competitividade e presença do tradutor *freelance* no mercado em que se insere; iii) indica-se o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, asseverando a necessidade de compreender que a esfera pessoal (entenda-se a saúde mental do indivíduo) é mais importante do que a esfera laboral; iv) por fim, torna-se imprescindível criar uma rede de *networking* e colaboração, pelo carácter isolado do seu regime de trabalho, de forma a proporcionar o compartilhamento de conhecimentos, no apoio mútuo e na troca de experiências face aos problemas encontrados aquando dos desafios das traduções.

Algumas das medidas anteriormente referidas foram aplicadas na Europa. Segundo o questionário ELIS de 2020, relativamente às medidas para combater o impacto da COVID-19 em empresas de serviços linguísticos, obtivemos os seguintes dados: as empresas de serviços linguísticos procuraram centrar-se na proteção dos tradutores e no seguimento das regras governamentais; cerca de 25% dos inquiridos procuraram apoio do governo; apenas 50% das empresas optaram por uma via de trabalho remota; por último, algumas empresas aplicaram medidas de controlo de custos, como *outsourcing* (subcontratação, no qual uma empresa fornece os seus serviços a uma outra empresa externa especializada numa determinada área) e a redução de horas de trabalho. Já no contexto dos tradutores *freelancers*: os tradutores apostaram no *marketing* dos seus serviços e num alargamento dos serviços prestados, começando a apostar em vertentes como a interpretação remota. É de extrema importância ressaltar que estas medidas

ajudariam os tradutores a não atingir um estado de cansaço extremo e até o de *burnout*. Comparando com o inquérito realizado no âmbito do relatório em mão, do total dos inquiridos, 17 indicaram que, apesar de todas as dificuldades impostas pela pandemia, lembrando também o impacto na sua saúde mental, não mudariam o seu percurso profissional e apostariam não só nas medidas até então referidas, mas também nas medidas de combate à síndrome de *burnout*. Quer sejam tradutores *freelancers*, quer tradutores em empresas de serviços linguísticos, os fatores que mais contribuem para o desenvolvimento da síndrome mostram-se semelhantes (carga de trabalho excessiva, conciliação das esferas pessoais e profissionais no quotidiano e redução dos ordenados face ao aumento do custo de vida).

Recentemente, em março de 2023, foram publicados os novos dados do questionário ELIS 2023. De uma forma geral, as informações recolhidas, baseadas nas alterações do mercado face ao impacto da pandemia, são algo negativas. De acordo com o questionário (ELIS, 2023), o ano de 2022 foi descrito como um “regresso à realidade” vivida após o ressurgimento pós-COVID, em 2021. As expectativas altas, apresentadas no questionário ELIS 2020, bem como o otimismo sentido pelos tradutores e pelas empresas de serviços linguísticos, não foram atingidas. Ora, segundo o questionário, com um total de 1164 respostas, deram-se algumas alterações na qualidade geral, não só das empresas, como de tradutores independentes, em múltiplos países. Estas variações de desempenho dos tradutores foram justificadas pelos seguintes aspetos: i) tanto as empresas de serviços linguísticos como os tradutores *freelancers* sentem um afastamento do mercado europeu; ii) existe uma falta de remuneração justa – que explica também o afastamento anteriormente referido – mas também do próprio sentimento de mercado; iii) denota-se um aumento na falta de equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal dos tradutores, face ao ano anterior, de acordo com os inquiridos; iv) os clientes começam a apostar mais na tradução automática do que na tradução tradicional, uma vez que as plataformas de tradução instantânea demonstram grandes avanços e bons resultados, sendo que cerca de 30% dos negócios europeus procuraram utilizar, de acordo com o questionário de 2023, plataformas de inteligência artificial e/ou de tradução automática; v) por último, verificou-se um aumento nos preços das traduções, o que leva a um decréscimo da sua procura no mercado e um aumento na aposta das plataformas atrás referidas.

O inquérito ELIS 2023, como podemos concluir, veio confirmar uma recessão no mercado da tradução, mas, ainda assim, as empresas de serviços linguísticos tomaram medidas de combate aos problemas referidos. Estas medidas, como podemos ver no tópico seguinte, vão ao encontro da resolução de problemas de presença no mercado e na preparação de profissionais, para que

consigam entregar traduções com mais qualidade. Ora, algumas destas medidas são baseadas na realização de cursos de profissionalização, como por exemplo conferências com profissionais de longa data, a abertura e disponibilização para estágios curriculares e profissionais, a concretização de exercícios de simulação para uma melhor eficácia na resolução de problemas para uma melhor eficácia na resolução de problemas. Ora, estas ofertas são maioritariamente oferecidas por empresas de serviços linguísticos, que procuram, de acordo com o questionário, a melhoria da qualidade dos seus serviços e da qualidade de tradutores de empresas terceiras e independentes. Ainda que se apresentem vários desafios em 2023, os profissionais europeus sentem que existe sempre espaço para otimismo e melhorias no mercado. Para os inquiridos, o regresso à realidade asseverou a necessidade de uma adaptação ao setor, bem como a expansão dos seus conhecimentos acerca dos novos meios de tradução, como a tradução automática e a tradução via inteligência artificial, para que consigam preservar os seus empregos e contribuir para o fomento destas plataformas.

Para concluir, a comparação entre o inquérito “A Tradução e o *Burnout* em Portugal antes e depois da Pandemia COVID-19” e o questionário ELIS de 2020 traz-nos conhecimentos sobre a realidade vivida na Europa, em relação aos profissionais e à sua saúde mental na esfera laboral antes, durante e depois da pandemia. Para além disso, as medidas apresentadas apontam para a necessidade de os tradutores se consciencializarem do impacto da pandemia na sua saúde mental e que existem formas de evitar o estado de *burnout*. Ainda se deve apontar que a procura de um equilíbrio entre a esfera profissional e a esfera pessoal é de extrema importância para os tradutores, quer em regime *freelance* quer não. Neste sentido, os tradutores conseguirão enfrentar os desafios da sua profissão e construir uma carreira de sucesso, da forma mais saudável possível.

## PARTE IV – CONCLUSÃO

Este capítulo focar-se-á nas conclusões retiradas graças à investigação realizada ao longo deste relatório de estágio. Ora, este relatório tem como objetivo a sensibilização para o tema do *burnout* em tradutores, antes e, sobretudo, durante e após a pandemia da COVID-19. Neste sentido, procura revelar a importância do alerta para o cuidado da saúde mental dos tradutores em Portugal.

O estágio curricular representou, sem dúvidas, um papel fulcral para a consciencialização das consequências da pandemia na saúde mental dos tradutores. Através da convivência com a equipa de trabalho, as questões de carga de trabalho sobressaíram: o aumento da carga de trabalho, com a impossibilidade do aumento de ordenados, foi uma realidade que surgiu com a pandemia; em conjunto com questões relacionadas com as medidas de prevenção da COVID-19, como o regime de trabalho completamente remoto, fizeram com que o contacto direto com os clientes fosse menos acentuado, o que coloca mais desafios aos tradutores na realização das traduções com qualidade de excelência. Podemos concluir que o contacto direto com a realidade vivida pelos tradutores na entidade de acolhimento permitiu a obtenção de conhecimentos empíricos, algo que seria impossível através da realização de uma dissertação/projeto.

Já no que toca ao inquérito realizado, cumpriu a sua meta crucial: a obtenção de informações legítimas sobre a realidade vivida pelos tradutores antes e, sobretudo, durante e após a pandemia. Os dados recolhidos comprovaram que, a nível nacional, a pandemia veio aumentar a carga de trabalho, manter/reduzir os ordenados, alterar de forma completa as modalidades de trabalho, entre outros aspetos que levaram ao impedimento da conciliação das esferas laborais e pessoais. Além disso, é de extrema relevância referir que 34,4% dos participantes do inquérito realizado no âmbito deste relatório foram diagnosticados, por profissionais de saúde, com síndrome de *burnout* após 2019, o que equivale a um total de 11 dos 32 inquiridos. Estes dados apresentam-se como números alarmantes para a importância da saúde mental dos profissionais, de modo que não atinjam este estado de exaustão devido à carga laboral e aos outros sintomas/sinais corretamente indicados por eles (problemas cardiovasculares, fadiga extrema, apatia, concentração reduzida e baixa realização profissional). Neste sentido, destaca-se a deterioração da saúde mental dos profissionais à escala nacional e europeia, como constatado nos questionários analisados. Na comparação destes dados com os recolhidos do questionário ELIS de 2020, muitas destas questões vieram a ser comprovadas, inclusive as questões do mercado de trabalho: a nível europeu, o questionário comprovou que a pandemia prejudicou as condições de trabalho dos tradutores, bem

como a sua oferta e a procura. No caso dos tradutores *freelancers*, os desafios que a pandemia lhes trouxe são também de analisar. Apesar de regimes de trabalho diferentes dos tradutores em empresas de serviços linguísticos, os tradutores *freelancers* procuraram também ultrapassar a carga de trabalho exacerbada, combater as dificuldades de contacto com os seus clientes e a superação dos seus competidores no mercado, quer pela aposta no *marketing* da sua “marca”, quer pela diversificação dos seus serviços. As medidas estudadas no ponto anterior devem ser tomadas em conta para que os tradutores, no presente ou no futuro, consigam superar a mudança que se verificou com a chegada da COVID-19.

Numa outra perspetiva, os autores abordados na *Parte II* mostram-nos as vertentes de análise, a nível individual dos profissionais, através de escalas de análise à síndrome, como a escala MBI-GS de Leiter e Maslach (1996) ou até o modelo mais simples de Cherniss (1995). Contudo, não se poderá negar que o diagnóstico do cansaço mental em profissionais das mais variadas áreas não chegará para a resolução do problema, sendo necessário tomar certas medidas de combate ao fenómeno estudado. É neste âmbito que entra a questão dos questionários: ao realizar-se um “diagnóstico” dos problemas, desta vez com destaque à escala nacional, é que se poderão encontrar medidas adequadas ao público-alvo afetado. Os tradutores inquiridos mostraram-se resilientes aos problemas em mão e dispostos à resolução dos desafios que enfrentam diariamente e que afetam gravemente a sua saúde mental. Neste contexto, a consciencialização dos tradutores para este fenómeno, cada vez mais presente no nosso quotidiano, torna-se fulcral. Sem essa consciência, o tradutor poderá subjugar-se a uma rotina que lhe é nociva, quer pela quantidade excessiva de trabalho, quer pelo aumento dos horários de trabalho ou até pela impossibilidade na conciliação das suas esferas pessoais e profissionais, comprometendo a sua saúde mental a cada dia que passa. É da responsabilidade de cada profissional procurar informar-se sobre estas questões, mas, de facto, é da responsabilidade dos académicos procurarem refletir sobre esta temática, sendo esse o objetivo principal deste relatório de estágio. No que toca aos autores portugueses, como João Areosa e Cristina Queirós (2020) e Paulo Queirós (2022), os seus estudos incidem sobre profissionais na área da saúde, profissionais estes que estavam sobre as luzes do holofote durante a pandemia. Apesar de se analisar a sua situação na área da saúde, é de extrema importância sensibilizar os leitores para as dificuldades daqueles que combateram os desafios colocados pela pandemia de forma “invisível” (entenda-se, neste caso, os tradutores). No contexto do impacto da síndrome na esfera laboral de um tradutor profissional, que se verifica pela manifestação de vários sintomas e sinais que foram abordados ao longo do relatório de estágio presente, devemos ter em conta a importância destes mesmos sintomas para a vida profissional de um tradutor. Recordem-

se fatores como a apatia, a despersonalização e a exaustão emocional (Golembiewski *et al.*, 1983; Leiter e Maslach, 1996) que, de acordo com as autoras Séverine Hubscher-Davidson (2013) e Kaisa Koskinen (2020), se demonstram como fortes influências de uma faceta crucial que um tradutor/intérprete deve sempre ter em consideração: as emoções. Ora, segundo Hubscher-Davidson e Koskinen, as emoções e a esfera social revelam-se aspetos de extrema relevância para uma boa prática da atividade de tradução por parte de um profissional. Neste sentido, podemos inferir que um tradutor/intérprete que indicie sintomas/sinais de *burnout* revelará, ainda, outros aspetos a nível profissional: a impossibilidade de estar em pleno contacto e consciência com o seu público-alvo, sensibilizado para as suas necessidades socioculturais, resultará num desempenho menos positivo relativo aos seus produtos finais (entendam-se os textos de chegada). Esta ideia poderá ser comprovada através dos resultados obtidos pelo inquérito realizado no âmbito do relatório em mão: i) os sintomas descritos anteriormente são reconhecidos pelos inquiridos (*fadiga extrema e baixa realização profissional* = 78,1%; *apatia* = 65,5%), estes sintomas/sinais têm um papel fulcral no desempenho de um tradutor e, para além disso, revelam-se como possíveis consequências do impacto da pandemia da COVID-19, como demonstrado na *Parte III* e pelos dados obtidos pelo inquérito; ii) sem um domínio das emoções por parte do tradutor, o texto de chegada por ele produzido corre o risco de apresentar menos qualidade e, na amostra do inquérito, 34,4% dos inquiridos procuraram ajuda profissional por sentirem sintomas/sinais de *burnout*; iii) por último, relembre-se o comentário providenciado por um inquirido, que demonstra a importância da temática estudada: "Burnout e cansaço cognitivo são algumas questões que devem ser estudadas. Os tradutores e intérpretes são comuns mortais, não são máquinas. Não devem ser tratados como máquinas pelas empresas" – sendo os tradutores "comuns mortais" e não "máquinas", as emoções desempenham, sem dúvidas, o papel que os distingue, pelo que é necessário preservar a saúde mental de um tradutor na procura de não só uma boa *performance* a nível profissional, como também a atenção especial ao público-alvo dos seus textos e ao contexto em que o mesmo se insere.

A contribuição de todos os autores para a temática da COVID-19 e para a da saúde mental não deve passar despercebida, deve antes ser tomada em conta em estudos futuros, com especial foco nas Humanidades, de modo a que os profissionais consigam encontrar conforto e possíveis medidas de prevenção para quaisquer desafios que lhes sejam apresentados. Para além disso, esta temática deveria ser também passada a académicos, para que os recém-formados tenham as bases para a realização da sua profissão futura de forma saudável. Recorde-se, ainda, a contribuição de Cristina Louçano (2022), que não só aborda todas as temáticas discutidas ao longo deste relatório,

aplicando-as à vertente da interpretação, como também analisa empiricamente a situação vivida pelos intérpretes em Portugal. Ao desenvolver mais estudos deste tipo, o desafio da consciencialização dos tradutores é cumprido.

Por último, este relatório demonstrou que existe a necessidade de uma abordagem multidisciplinar para compreender o tema do *burnout* em tradutores. Isto é, torna-se evidente a necessidade da recolha de informações sobre a problemática da síndrome, a investigação sobre qual e como é que o contexto em que o tradutor se insere o influencia e, por fim, procurar soluções a curto e longo prazo, como as que se vieram a discutir neste relatório: a nível empresarial, uma maior presença no combate às necessidades sentidas pelos tradutores através de critérios de admissão mais rigorosos e um fortalecimento da relação entre os profissionais; uma intervenção mais fincada no mercado, no sentido de regular a profissão através de leis; a necessidade de as instituições europeias intervirem e atuarem em conformidade com os tradutores; o fomento pelo respeito da profissão e da consciencialização dos clientes para a complexidade da profissão; ao nível individual, a partilha dos desafios que surgem aos tradutores *freelancer* com as empresas de serviços linguísticos, que poderá fomentar a qualidade da tradução final; o foco dos tradutores *freelancer* na sua profissionalização e aperfeiçoamento contínuo demonstram-se imprescindíveis no mercado competitivo atual; a urgência de equilibrar as esferas pessoal e laboral, compreendendo a importância da primeira sobre a segunda; e por fim, a criação/melhoramento das redes de *networking* e colaboração entre os profissionais *freelancer*, com o objetivo de atingir melhores resultados e no aperfeiçoamento dos seus conhecimentos. Neste sentido, considerando a dificuldade dos fatores discutidos, reunir conhecimentos de diversas áreas, como a da psicologia, da saúde e compreensão ocupacional, bem como a gestão de recursos humanos é mais importante do que nunca. A colaboração entre profissionais destas áreas poderá vir a ajudar no reconhecimento e intervenção no *burnout*. De facto, é mais que relevante que todos os envolvidos na área tenham uma perceção sobre quais os sinais e os sintomas de *burnout*. A educação e a informação dos profissionais de tradução são cruciais, sendo necessário, por esta lógica, no futuro, criar uma cultura de bem-estar, que contribuirá para uma maior qualidade de vida e desempenho na esfera profissional.



**BIBLIOGRAFIA/FONTES CONSULTADAS**

- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- American Cancer Society. (2020, Novembro 6). *Signs and Symptoms of Cancer*. <https://www.cancer.org/content/dam/CRC/PDF/Public/931.00.pdf>
- Areosa, J., & Queirós, C. (2020). *INTERNATIONAL JOURNAL ON WORKING CONDITIONS Burnout: uma patologia social reconfigurada na era COVID-19? Burnout: a reconfigured social pathology in the COVID-19 era?* <https://doi.org/10.25762/abh3-qh73>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2017). «Burnout syndrome» - from nosological indeterminacy to epidemiological nonsense. *BJPsych bulletin*, 41(6), 367–368. <https://doi.org/10.1192/pb.41.6.367>
- Cherniss, C. (2016). *Beyond burnout: Helping teachers, nurses, therapists and lawyers recover from stress and disillusionment*. Routledge. (reedição da sua obra de 1995)
- ELIA.; EMT university network; EUATC; FIT EUROPE; GALA; LIND. (2020). *EUROPEAN LANGUAGE INDUSTRY SURVEY*. <https://elis-survey.org/wp-content/uploads/2022/02/2020-European-Language-Industry-Survey-full-deck.pdf>
- ELIA; EMT; EUATC; FIT EUROPE; GALA; LIND; WOMEN IN LOCALIZATION. (2023). *EUROPEAN LANGUAGE INDUSTRY SURVEY*. <https://elis-survey.org/wp-content/uploads/2023/03/ELIS-2023-report.pdf>
- Eurostat. (2019, Setembro 30). *How many translators and interpreters are in the EU?* <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20190930-1>
- Fernandes, C., & Queirós, P. (2022). Burnout em Enfermeiros e Assistentes Operacionais num Hospital central em tempo de Pandemia COVID19. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional*, 14, 1–14. <https://doi.org/10.31252/RPSO.03.09.2022>
- Ferrari Cardoso, H., Nunes Baptista, M., Francioni Amorim de Sousa, D., & Goulart Júnior, E. (2017). Síndrome de burnout: Análise da literatura nacional entre 2006 e 2015. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(2), 121–128. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12796>



Figueiredo Patrício, D., Ramos Dantas, R., & Oliveira Barros, A. (2020). FATORES ASSOCIADOS A SÍNDROME DE BURNOUT: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA. *Revista interdisciplinar em saúde*, 7(Único), 62–79. <https://doi.org/10.35621/23587490.v7.n1.p62-79>

Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., & Carter, D. (1983). Phases of Progressive Burnout and Their Work Site Covariants: Critical Issues in OD Research and Praxis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461–481. <https://doi.org/10.1177/002188638301900408>

Guillot, Marie-Noëlle (2014), *Translation quality assessment: Past and present* (pp. 241-264). Palgrave Macmillan UK.

House, J. (Ed.). (2014). *Translation: A Multidisciplinary Approach*. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9781137025487>

House, J. (2015). *Translation Quality Assessment*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315752839>

Hubscher-Davidson, S. (2013). Emotional intelligence and translation studies: A new bridge. *Meta*, 58(2), 324-346.

International Classification of Diseases 11th Revision. (2022a). *QD85 Burnout*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

International Classification of Diseases 11th Revision. (2022, Janeiro). *MC81 Abnormalities of heartbeat*. <https://icd.who.int/browse11/lm/en#/http%3A%2F%2Fid.who.int%2Ficd%2Fentity%2F449943282>

Koskinen, K. (2020). *Translation and Affect* (Vol. 152). John Benjamins Publishing Company. <https://doi.org/10.1075/btl.152>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>

- Leiter, M. P. (2018). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). CRC Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). *Burnout in organization settings Maslach Burnout Inventory Manual, 4th Edition View project*. <https://www.researchgate.net/publication/232497134>
- Maslach, C., Jackson S. E., Leiter, P., Schaufeli, W. B. (1996). *MBI: General Survey*. <https://www.mindgarden.com/312-mbi-general-survey>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *intelligence*, 17(4), 433-442.
- McKinley, T. F., Boland, K. A., & Mahan, J. D. (2017). Burnout and interventions in pediatric residency: A literature review. *Burnout Research*, 6, 9–17. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.003>
- Oliveira, V., & Pereira, T. (2012). Ansiedade, depressão e burnout em enfermeiros - Impacto do trabalho por turnos. *Revista de Enfermagem Referência*, III(7), 43–54. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=388239966006>
- Passos, B. G., Aragão, G. M. M., Sobrinho, A. K. F., Da Silva, C. H. L. V., Erthal, G. L., Riedel, C. C. N., Cavalcanti, J. V. O., & Rocha, J. O. (2022). Fatores de risco para Síndrome de Burnout entre médicos. *Brazilian Journal of Health Review*, 5(5), 19965–19971. <https://doi.org/10.34119/bjhrv5n5-172>
- Pretty, G. M. H., McCarthy, M. E., & Catano, V. M. (1992). Psychological Environments and Burnout: Gender Considerations within the Corporation. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 701–711. <http://www.jstor.org/stable/2488390>
- Queirós, C., Oliveira, S., Monteiro Fonseca, S., & Marques, A. J. (2020). «STRESS AT WORK AND PHYSIOLOGICAL INDICATORS: A STUDY WITH WEARABLE SENSORS». *Psicologia, Saúde & Doença*, 21(01), 183–190. <https://doi.org/10.15309/20psd210127>
- Richardson, A. M., & Burke, R. J. (1995). Models of burnout: Implications for interventions. *International Journal of Stress Management*, 2(1), 31–43. <https://doi.org/10.1007/BF01701949>
- Squires, A., Finlayson, C., Gerchow, L., Cimiotti, J. P., Matthews, A., Schwendimann, R., Griffiths, P., Busse, R., Heinen, M., Brzostek, T., Moreno-Casbas, M. T., Aiken, L. H., & Sermeus,

W. (2014). Methodological considerations when translating «burnout». *Burnout Research*, 1(2), 59–68. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.07.001>

World Health Organization. (2022). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>

## **ANEXOS**

## **Anexo I – Pedido de autorização da partilha do inquérito realizado à APTRAD.**

Para: aptrad@aptrad.pt

Estimada Direção da APTRAD – Associação de Profissionais de Tradução e de Interpretação,

Eu, Paulo Sérgio Cravo, mestrando em Tradução pela Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, venho por este meio solicitar a autorização para a partilha do inquérito que realizei no âmbito do meu relatório de estágio.

O objetivo deste inquérito centra-se na recolha de dados sobre os tradutores em Portugal face à sua profissão e à sua saúde mental em períodos anteriores e posteriores à pandemia, tendo como objetivo traçar uma comparação dos dados obtidos. Com a Vossa ajuda, o alcance do meu inquérito seria, sem quaisquer dúvidas, ampliado e os dados recebidos muito mais próximos à realidade. O inquérito em si é composto por duas partes: os dados sociodemográficos, que delimitam o público-alvo estudado; e os dados relativos à profissão e à saúde mental. A recolha das respostas seria por via de um inquérito realizado no *GoogleForms*, permitindo uma rápida resposta e partilha da informação.

De modo a garantir que todos os princípios éticos serão seguidos, encontra-se na parte inicial um consentimento informado. Desta forma, todas as regras do regulamento geral da proteção de dados se encontram em cumprimento.

Caso me consigam ajudar, partilharei posteriormente a ligação do inquérito, prazos de resposta e quaisquer outras informações das quais necessitem.

Imensamente grato pela disponibilidade e aguardo pela Vossa resposta ansiosamente.

Com os meus melhores cumprimentos,

Paulo Sérgio Cravo

Mestrando em Tradução pela Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra

## Anexo II – Aceitação do compartilhamento do inquérito pela APTRAD.



aptrad@aptrad.pt <aptrad@aptrad.pt>

27/03/2023 11:33



Para: Paulo Cravo

Bom dia, Paulo.

Podemos partilhar o seu inquérito e qualquer informação adicional que pretenda/considere importante, num grupo de associados privado. Para isso, agradecemos que nos envie o link do mesmo.

Obrigada e continuação de um bom trabalho de investigação!

Cumprimentos/ Best Regards,



A P T R A D

Geral

[aptrad@aptrad.pt](mailto:aptrad@aptrad.pt)

+351 913.437.722

(Chamada para a rede móvel nacional)

[www.aptrad.pt](http://www.aptrad.pt)

### **Anexo III – Pedido de autorização da partilha do inquérito realizado à SMARTIDIOM.**

Para: 'Paulo Cravo'

Olá Paulo,


Espero que te encontres bem. 😊

Já tive o parecer positivo da Carla Gaspar para passar o questionário à nossa equipa de Tradutores. O link é este? <https://forms.gle/eoEMdYj8RZMUjWQWA>

Podemos definir como prazo de resposta a próxima sexta-feira, 14 de abril se te parecer bem.

Aguardo o teu feedback.

**Anexo IV – Informações e consentimento informado no inquérito realizado.**

1 29 0

FACULDADE DE LETRAS  
UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

## A Tradução e o *Burnout* em Portugal antes e depois da Pandemia COVID-19

Eu, Paulo Sérgio Cravo, mestrando de Tradução na Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, apelo ao preenchimento deste inquérito relativo à síndrome de *burnout* e às condições da saúde mental nos tradutores em Portugal, com o objetivo de estabelecer uma comparação entre os períodos anteriores e posteriores à chegada da COVID-19.


Este inquérito destina-se a tradutores que tenham exercido a sua profissão, durante pelo menos 4 anos antes da pandemia, e que continuem a exercê-la, podendo estabelecer-se uma comparação dos dados recolhidos, no contexto da sua saúde mental. O inquérito tem uma duração de cerca de 10 minutos, sendo que a maioria das questões será de escolha múltipla. A sua participação é voluntária e anónima e todos os registos serão mantidos em plena confidencialidade. Os resultados servirão apenas para fins académicos e de investigação para a realização de um relatório de estágio.


Caso tenha alguma questão, por favor entre em contacto:  
Mestrando: Paulo Sérgio Cravo  
Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra  
pauloscravo1205@hotmail.com  
914438075

Investigadoras Coordenadoras: Phillipa Bennett e Carla Ferreira  
Investigação desenvolvida no âmbito do curso de Mestrado em Tradução, a decorrer na Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra.

Grato pela sua colaboração.

---

paulosergiocravo2000@gmail.com [Mudar de conta](#) 


 Não partilhado




O seu consentimento informado é de extrema relevância para a participação \*  
neste estudo.


- Tomei conhecimento dos termos do consentimento informado e desejo colaborar no presente estudo.
- Aceito a recolha e o tratamento anónimos das minhas respostas para fins de investigação.

## Anexo V – Secção relativa a dados sociodemográficos no inquérito realizado

1 2  9 0 FACULDADE DE LETRAS  
UNIVERSIDADE DE  
COIMBRA

## A Tradução e o *Burnout* em Portugal antes e depois da Pandemia COVID-19

paulosergiocravo2000@gmail.com [Mudar de conta](#) 

 Não partilhado

\* Indica uma pergunta obrigatória

### Dados sociodemográficos

Esta secção tem como objetivo caracterizar os informantes, identificando apenas os traços gerais de cada indivíduo.

Idade \*

- <20 anos
- 20 a 29 anos
- 30 a 39 anos
- 40 a 49 anos
- 50 a 59 anos
- > 60 anos

Género \*

- Masculino
- Feminino
- Não-binário
- Prefiro não responder

Habilitações literárias \*

- 2º ciclo do ensino básico
- 3º ciclo do ensino básico
- Ensino Secundário
- Bacharelato / Licenciatura
- Mestrado ou Superior

Há quanto tempo é tradutor(a)? \*

- entre 4 e 8 anos
- entre 9 e 14 anos
- 15 anos ou mais

Com quantos pares de línguas trabalha? \*

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Qual é o seu regime de trabalho enquanto tradutor(a)? \*

- Interno
- Avença
- Freelance
- Outra: \_\_\_\_\_

Enquanto tradutor(a), quais são as suas responsabilidades? \*

- Tradução especializada (tradução médica, jurídica, entre outras)
- Tradução geral (tradução de websites, de notícias, entre outras)
- Revisão
- Gestão de projetos
- Transcrição
- Outra: \_\_\_\_\_

Trabalha principalmente com: \*

Empresas de serviços linguísticos

Clientes diretos

Outra: \_\_\_\_\_

## Anexo VI – Questões sobre o mercado e a síndrome de *burnout* no inquérito realizado

**A Tradução em Portugal antes e depois da chegada da pandemia COVID-19**

Esta secção irá focar-se em questões sobre o mercado português e a síndrome de *burnout*.

Como considera que o seu mercado de trabalho se apresentava até 2019?

Em crescimento

Em estagnação

Em deterioração

Neste ano, não exerci a profissão

Outra: \_\_\_\_\_

Como considera que se apresentavam as empresas de serviços linguísticos até 2019?

Em crescimento

Em estagnação

Em deterioração

Não tenho a certeza

Outra: \_\_\_\_\_

Como define a sua carga de trabalho depois de 2019? \*

- Mantém-se igual
- Aumentou consideravelmente
- Diminuiu consideravelmente
- Neste ano, não exerci a profissão
- Outra: \_\_\_\_\_

Já ouviu falar sobre a síndrome de *burnout*? \*

- Sim
- Não

Nas opções seguintes, consegue identificar quais os sintomas e/ou sinais da síndrome de *burnout*? \*

- Problemas cardiovasculares
- Fadiga extrema
- Vermelhidão na pele
- Apatia
- Alergia ocular
- Concentração reduzida
- Baixa realização profissional

Já sentiu alguns dos sintomas/sinais seguintes, devido ao seu emprego?

- Insónias
- Dificuldades de concentração
- Irritabilidade fácil
- Ansiedade
- Taquicardia

Já experienciou sintomas como a exaustão mental e/ou física devido ao trabalho? \*

- Sim, antes de 2019
- Sim, depois de 2019
- Não
- Outra: \_\_\_\_\_

Já foi diagnosticado/a, por um profissional de saúde, com síndrome de *burnout*? \*

- Sim, antes de 2019
- Sim, depois de 2019
- Não
- Outra: \_\_\_\_\_

Já teve de ficar de baixa médica e/ou de procurar ajuda profissional devido ao \* stress provocado pelo trabalho?

- Sim, antes de 2019
- Sim, depois de 2019
- Não
- Outra: \_\_\_\_\_

Caso tenha sofrido de *burnout*, sentiu que esta síndrome teve impacto na sua vida pessoal e profissional?

- Sim, apenas na minha vida pessoal e antes de 2019
- Sim, apenas na minha vida profissional e antes de 2019
- Sim, apenas na minha vida pessoal e depois de 2019
- Sim, apenas na minha vida profissional e depois de 2019
- Sim, em ambos e antes de 2019
- Sim, em ambos e depois de 2019
- Não, em nenhum dos aspetos anteriores

Caso tenha respondido "Sim" na pergunta anterior, já considerou mudar de profissão como meio de combate a esta síndrome?

- Sim
- Não



Identifique os fatores que, na sua opinião, contribuem para o desenvolvimento da síndrome de *burnout* e/ou para o desgaste mental. \*

- Carga de trabalho
- Falta de comunicação com gestores de projetos
- Contacto reduzido com o(s) cliente(s)
- Espaço de trabalho e/ou equipamento(s) não adequado(s)
- Conciliação das esferas pessoais e profissionais no quotidiano
- Redução dos ordenados face ao aumento do custo de vida
- Outra: \_\_\_\_\_

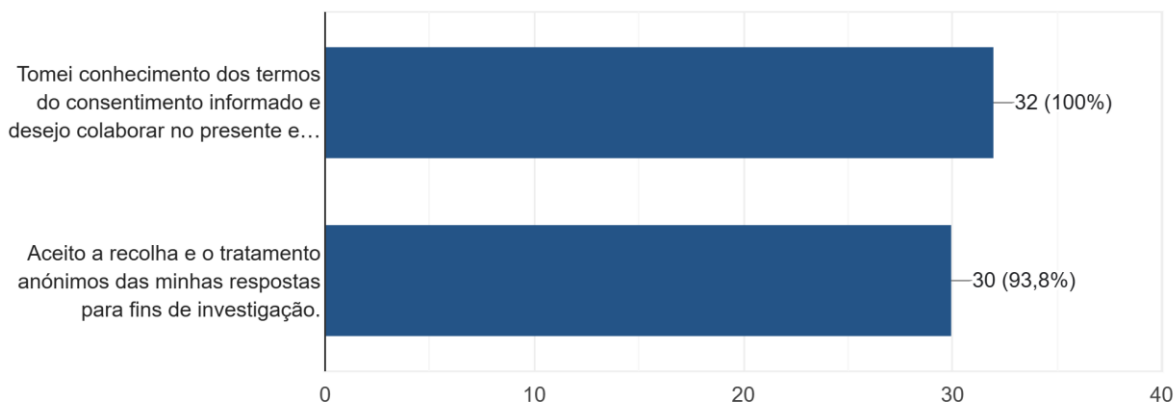
Caso deseje, utilize este espaço para registar quaisquer observações que considere relevantes.

A sua resposta \_\_\_\_\_

## Anexo VII – Dados recolhidos do inquérito realizado.

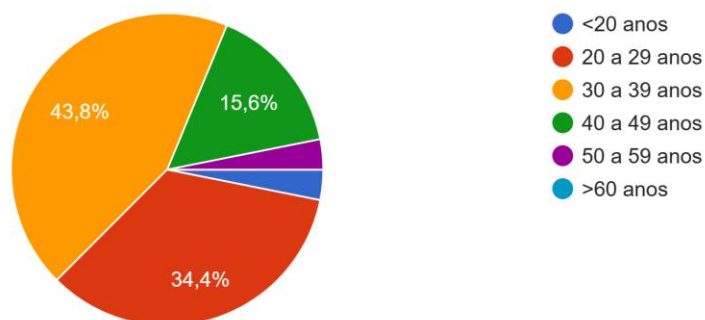
O seu consentimento informado é de extrema relevância para a participação neste estudo.

32 respostas



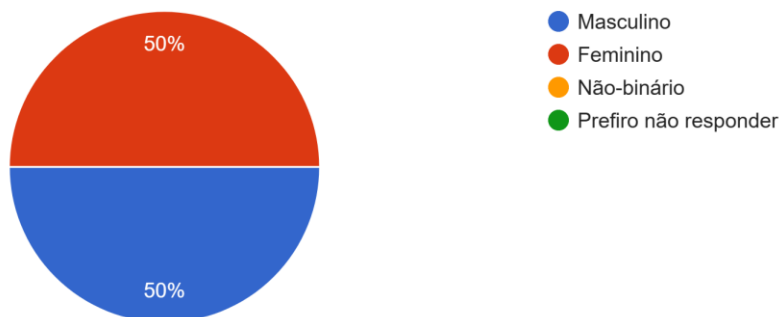
### Idade

32 respostas



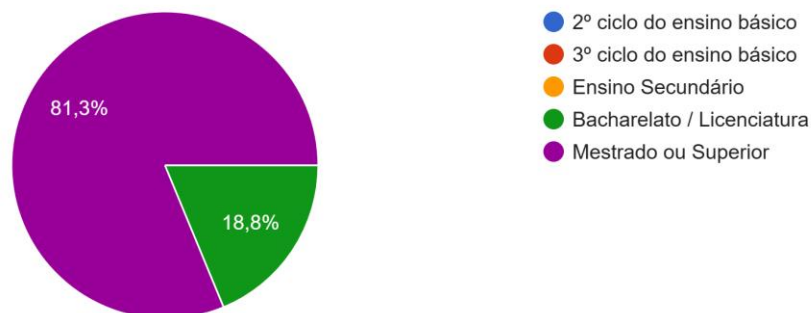
### Género

32 respostas



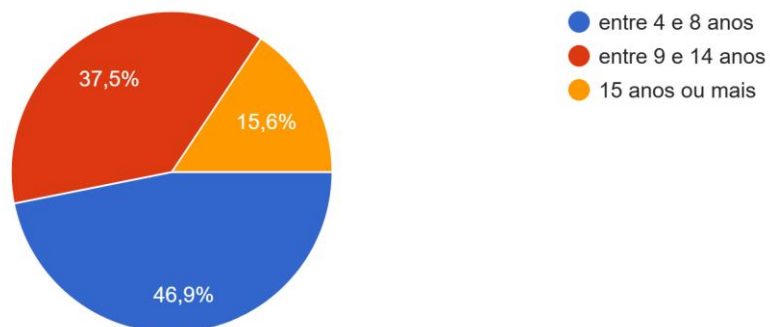
### Habilitações literárias

32 respostas



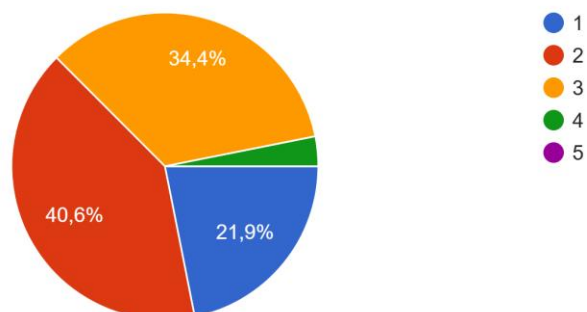
### Há quanto tempo é tradutor(a)?

32 respostas



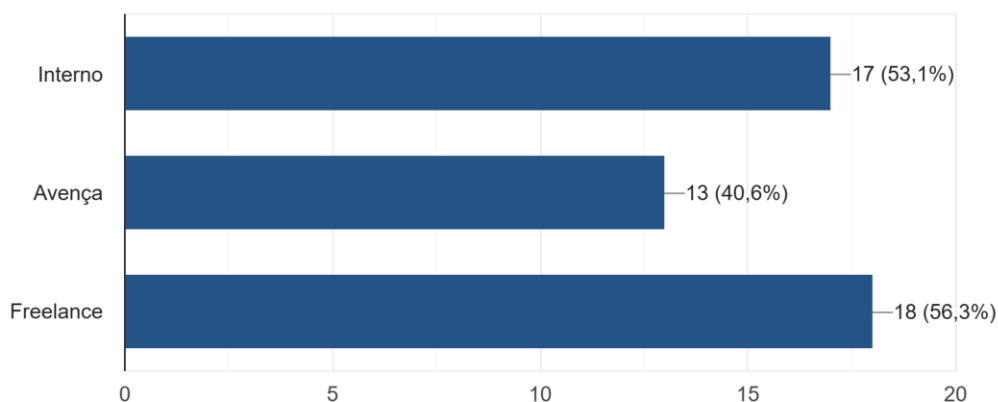
### Com quantos pares de línguas trabalha?

32 respostas



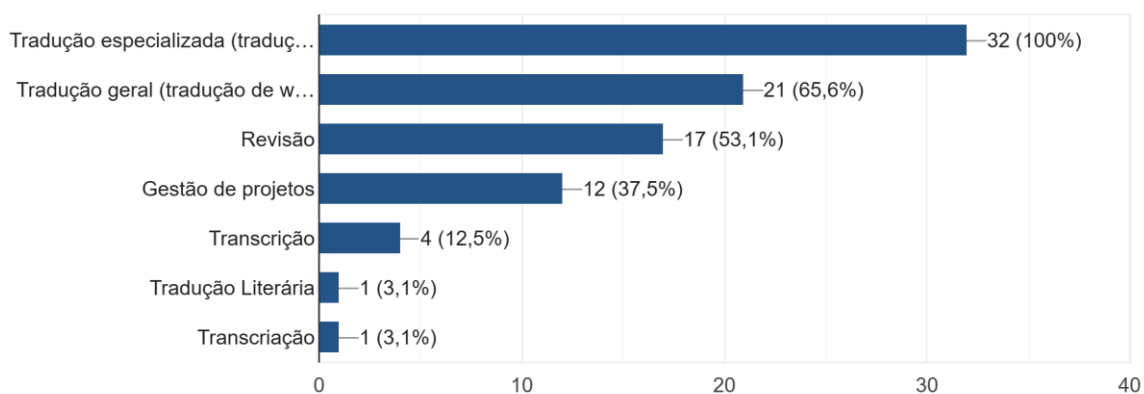
## Qual é o seu regime de trabalho enquanto tradutor(a)?

32 respostas



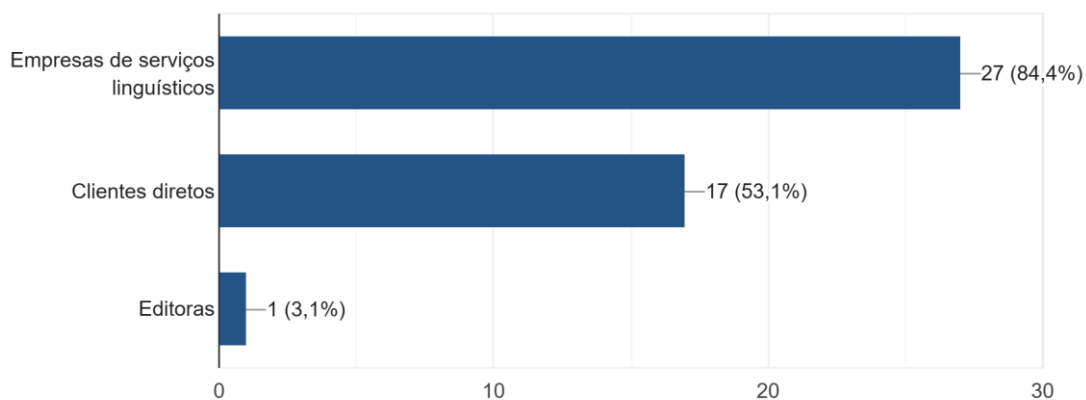
## Enquanto tradutor(a), quais são as suas responsabilidades?

32 respostas



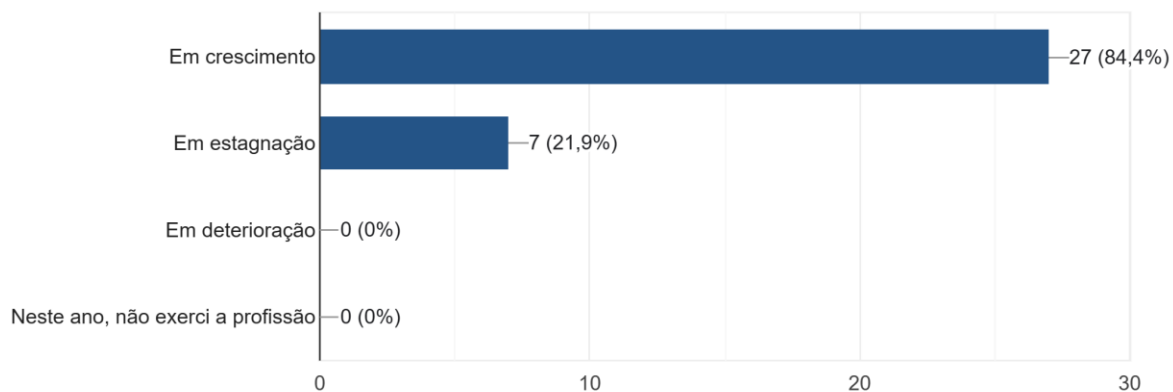
## Trabalha principalmente com:

32 respostas



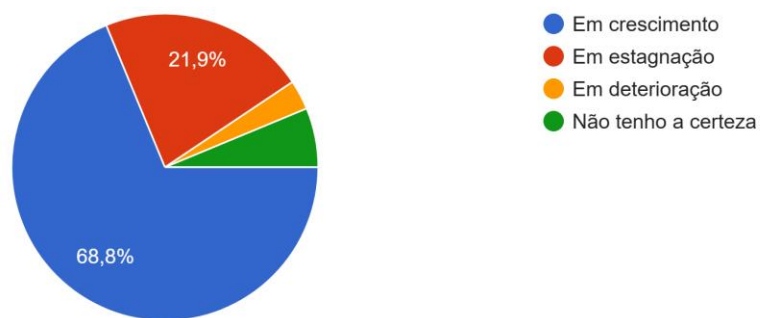
Como considera que o seu mercado de trabalho se apresentava até 2019?

32 respostas



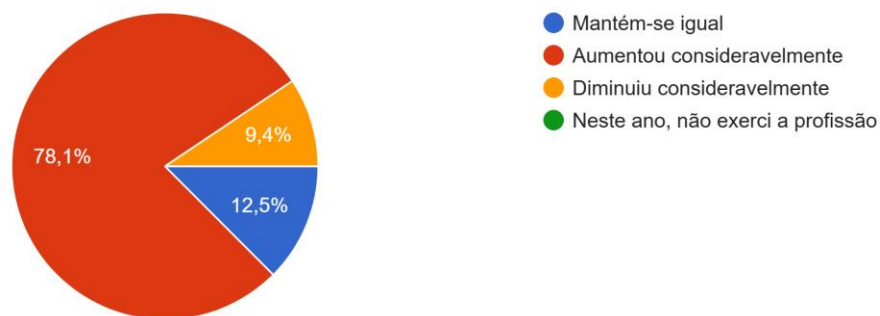
Como considera que se apresentavam as empresas de serviços linguísticos até 2019?

32 respostas



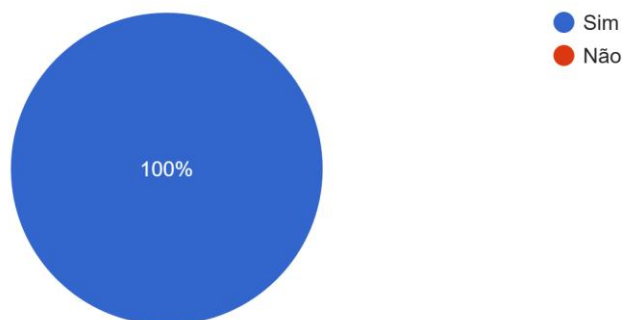
Como define a sua carga de trabalho depois de 2019?

32 respostas



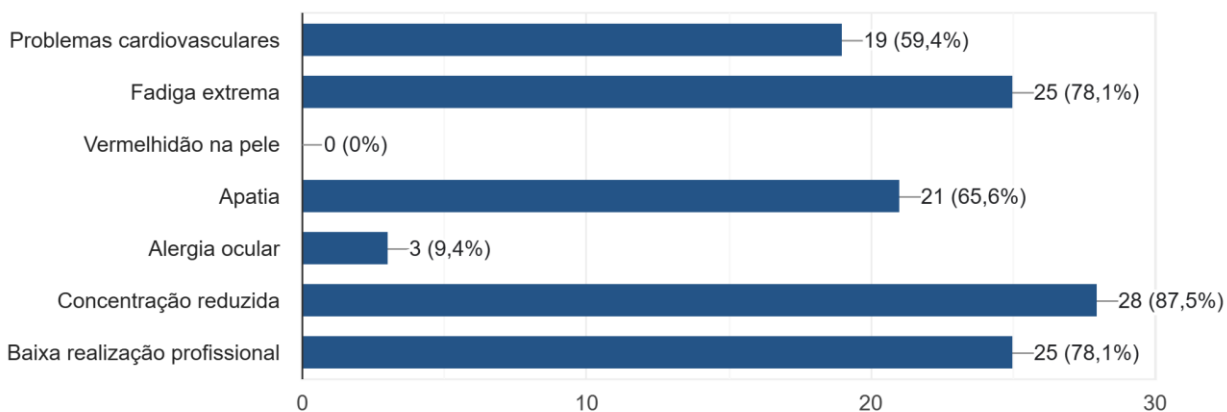
Já ouviu falar sobre a síndrome de burnout?

32 respostas



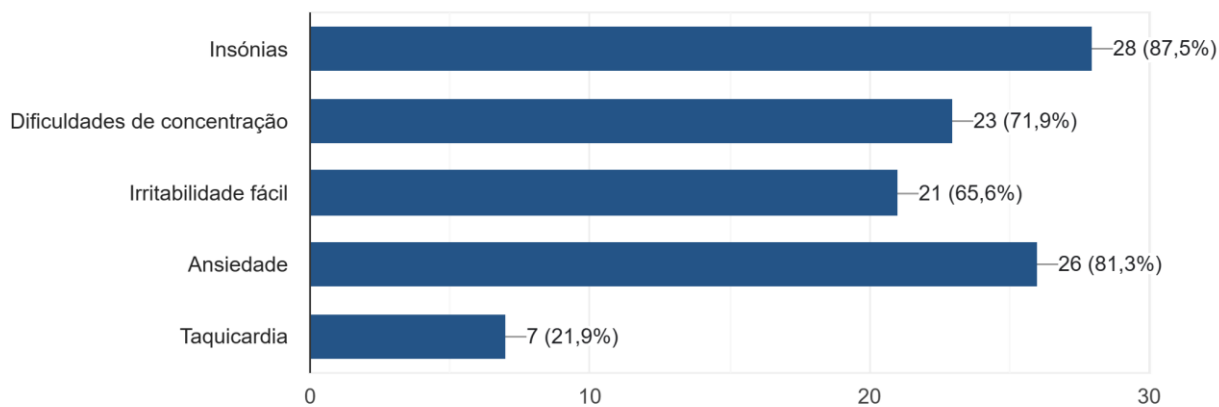
Nas opções seguintes, consegue identificar quais os sintomas e/ou sinais da síndrome de burnout?

32 respostas



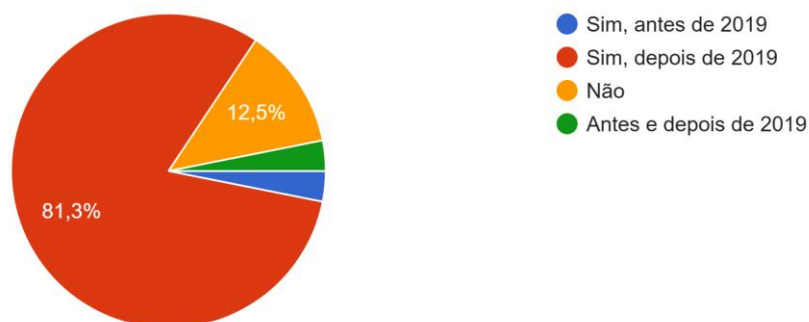
Já sentiu alguns dos sintomas/sinais seguintes, devido ao seu emprego?

32 respostas



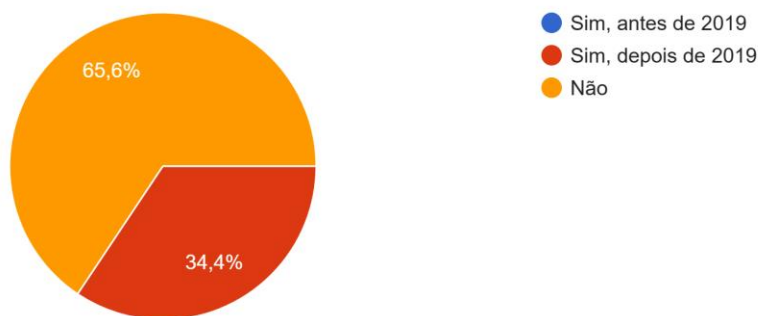
Já experienciou sintomas como a exaustão mental e/ou física devido ao trabalho?

32 respostas



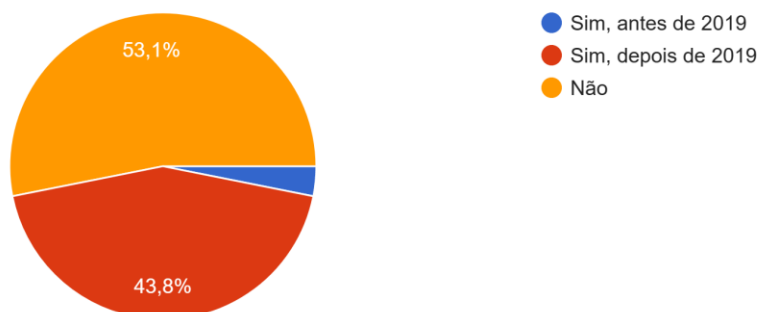
Já foi diagnosticado/a, por um profissional de saúde, com síndrome de burnout?

32 respostas



Já teve de ficar de baixa médica e/ou de procurar ajuda profissional devido ao stress provocado pelo trabalho?

32 respostas



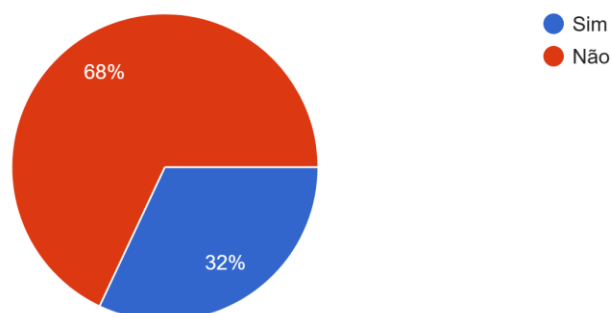
Caso tenha sofrido de burnout, sentiu que esta síndrome teve impacto na sua vida pessoal e profissional?

29 respostas



Caso tenha respondido "Sim" na pergunta anterior, já considerou mudar de profissão como meio de combate a esta síndrome?

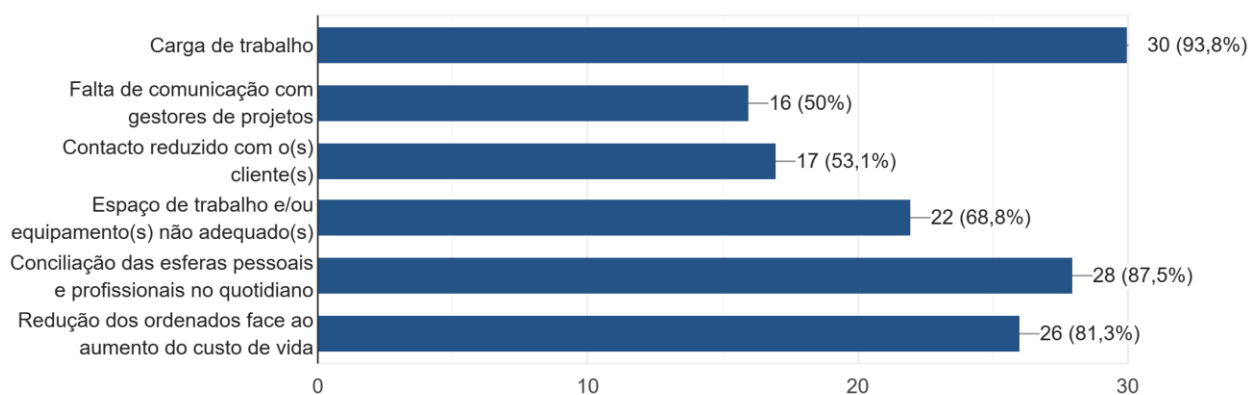
25 respostas





Identifique os fatores que, na sua opinião, contribuem para o desenvolvimento da síndrome de burnout e/ou para o desgaste mental.

32 respostas



Caso deseje, utilize este espaço para registar quaisquer observações que considere relevantes.

2 respostas

Burnout e cansaço cognitivo são algumas questões que devem ser estudadas. Os tradutores e intérpretes são comuns mortais, não são máquinas. Não devem ser tratados como máquinas pelas empresas.

Fui obrigado a responder à questão "Já sentiu alguns dos sintomas/sinais seguintes, devido ao seu emprego?" para poder terminar o inquérito, mas não senti nenhum dos sintomas/sinais.

## Anexo VIII – Dados recolhidos do inquérito em formato Excel.

	A	B	C	D	E	F
1	Carimbo de data/hora	O seu consentimento	Idade	Género	Habilitações literárias	Há quanto tempo é tradutor(a)?
2	3/27/2023 22:08:59	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Bacharelato / Licenciatura	entre 4 e 8 anos
3	3/27/2023 23:12:58	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
4	3/28/2023 9:21:53	Tomei conhecimento	c 50 a 59 anos	Feminino	Bacharelato / Licenciatura	15 anos ou mais
5	3/28/2023 10:01:16	Tomei conhecimento	c 40 a 49 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
6	3/28/2023 13:26:48	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
7	3/28/2023 13:26:48	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
8	3/28/2023 20:05:46	Tomei conhecimento	c 40 a 49 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
9	3/28/2023 22:08:59	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	15 anos ou mais
10	4/5/2023 18:56:23	Tomei conhecimento	c 40 a 49 anos	Feminino	Bacharelato / Licenciatura	15 anos ou mais
11	4/5/2023 18:56:23	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
12	4/5/2023 18:56:58	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
13	4/5/2023 20:27:37	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Bacharelato / Licenciatura	entre 4 e 8 anos
14	4/6/2023 1:00:59	Tomei conhecimento	c <20 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
15	4/6/2023 1:01:08	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
16	4/6/2023 16:02:52	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
17	4/6/2023 17:13:34	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
18	4/6/2023 17:13:34	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
19	4/6/2023 20:10:23	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	15 anos ou mais
20	4/7/2023 16:20:22	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
21	4/7/2023 16:20:22	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Bacharelato / Licenciatura	entre 9 e 14 anos
22	4/7/2023 20:13:59	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
23	4/10/2023 14:11:13	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Masculino	Bacharelato / Licenciatura	entre 4 e 8 anos
24	4/10/2023 14:11:13	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
25	4/10/2023 17:55:48	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	15 anos ou mais
26	4/10/2023 17:55:48	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
27	4/10/2023 19:37:09	Tomei conhecimento	c 40 a 49 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
28	4/10/2023 20:02:08	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
29	4/10/2023 20:08:48	Tomei conhecimento	c 20 a 29 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
30	4/14/2023 15:59:20	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
31	4/14/2023 15:59:20	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 4 e 8 anos
32	4/14/2023 20:20:56	Tomei conhecimento	c 40 a 49 anos	Feminino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos
33	4/15/2023 16:02:52	Tomei conhecimento	c 30 a 39 anos	Masculino	Mestrado ou Superior	entre 9 e 14 anos

	G	H	I	J	K	L	M	N
1	Com quantos pares de	Qual é o seu regime d	Enquanto tradutor(a),	Trabalha principalment	Como considera que o	Como considera que s	Como define a sua car	Já ouviu falar sobre a s
2	3	Interno, Avença	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
3	2	Avença	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Mantém-se igual	Sim
4	2	Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Diminuiu consideravelr	Sim
5	3	Freelance	Tradução especializad	Clientes diretos,	Edito	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
6	3	Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em deterioração	Mantém-se igual	Sim
7	2	Interno, Avença	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
8	3	Avença, Freelance	Tradução especializad	Clientes diretos	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
9	1	Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em estagnação	Em estagnação	Aumentou considerav	Sim
10	3	Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em estagnação	Não tenho a certeza	Mantém-se igual	Sim
11	2	Avença, Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
12	2	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento,	Em i	Aumentou considerav	Sim
13	3	Avença, Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em estagnação	Em estagnação	Aumentou considerav	Sim
14	4	Interno, Avença, Freel	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
15	2	Avença, Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
16	2	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
17	1	Interno, Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Mantém-se igual	Sim
18	3	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
19	3	Interno, Avença	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
20	1	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em estagnação	Aumentou considerav	Sim
21	2	Interno, Freelance	Tradução especializad	Clientes diretos	Em crescimento	Em crescimento	Diminuiu consideravelr	Sim
22	1	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
23	2	Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em estagnação	Em estagnação	Aumentou considerav	Sim
24	3	Interno, Avença	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
25	2	Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
26	2	Interno, Avença, Freel	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento,	Em i	Aumentou considerav	Sim
27	2	Freelance	Tradução especializad	Clientes diretos	Em crescimento	Não tenho a certeza	Diminuiu consideravelr	Sim
28	3	Avença, Freelance	Tradução especializad	Clientes diretos	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
29	3	Avença, Freelance	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
30	1	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em estagnação	Em estagnação	Aumentou considerav	Sim
31	1	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
32	2	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim
33	1	Interno	Tradução especializad	Empresas de serviços	Em crescimento	Em crescimento	Aumentou considerav	Sim

	O	P
1	Nas opções seguintes, consegue identificar quais os sintomas e/ou sinais da sí	Já sentiu alguns dos sintomas/sinais seguintes, devido ao seu emp
2	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa real	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
3	Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
4	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
5	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Baixa realização profissional	Irritabilidade fácil, Ansiedade
6	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Alergia ocular, Concentração redu	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
7	Problemas cardiovasculares, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissio	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
8	Problemas cardiovasculares, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissio	Insónias, Irritabilidade fácil, Taquicardia
9	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
10	Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
11	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa real	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
12	Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
13	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização	Insónias, Irritabilidade fácil, Ansiedade
14	Problemas cardiovasculares, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização, Alergia ocular	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade, Taquic
15	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa real	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade, Taquic
16	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
17	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade, Taquic
18	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias
19	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa real	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade, Taquic
20	Problemas cardiovasculares, Apatia, Concentração reduzida	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
21	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida	Dificuldades de concentração
22	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
23	Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
24	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização	Insónias, Dificuldades de concentração, Ansiedade
25	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Apatia, Alergia ocular, Concentração redu	Insónias, Ansiedade
26	Problemas cardiovasculares, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissio	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil
27	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
28	Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Irritabilidade fácil
29	Problemas cardiovasculares, Fadiga extrema, Concentração reduzida, Baixa realização	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade, Taquic
30	Problemas cardiovasculares, Apatia, Baixa realização profissional	Insónias, Irritabilidade fácil, Ansiedade
31	Fadiga extrema, Apatia, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Dificuldades de concentração, Irritabilidade fácil, Ansiedade
32	Problemas cardiovasculares, Concentração reduzida, Baixa realização profissional	Insónias, Ansiedade
33	Problemas cardiovasculares	Insónias, Irritabilidade fácil, Taquicardia

Q	R	S	T	U	V	W
Já experienciou sinton	Já foi diagnosticado/a,	Já teve de ficar de bai	Caso tenha sofrido de	Caso tenha respondi	Identifique os fatores q	Caso deseje, utilize
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Contacto reduzido com c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Não, em nenhum dos aspetos anteriores		Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Sim, antes de 2019	Sim, em ambos e até	Não	Redução dos ordenados face ao aumento d	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, apenas na minha	Não	Carga de trabalho, Espaço de trabalho e/ou	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, apenas na minha	Não	Carga de trabalho, Fal Burnout e cansaço c	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, apenas na minha	Sim	Carga de trabalho, Espaço de trabalho e/ou	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Contacto reduzido com c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Conciliação das esferas	
Antes e depois de 201	Não	Não	Não, em nenhum dos	Não	Carga de trabalho, Conciliação das esferas	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Contacto reduzido com c	
Sim, depois de 2019	Não	Sim, depois de 2019	Não, em nenhum dos	Sim	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Não	Sim, apenas na minha	Sim	Contacto reduzido com o(s) cliente(s), Esp	
Sim, depois de 2019	Não	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Sim	Carga de trabalho, Espaço de trabalho e/ou	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Sim	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Não	Não	Não			Carga de trabalho, Cor Fui obrigado a respo	
Não	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Não, em nenhum dos aspetos anteriores		Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Não	Não	Não			Carga de trabalho, Conciliação das esferas	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, apenas na minha	Não	Carga de trabalho, Contacto reduzido com c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, em ambos e dep	Não	Carga de trabalho, Espaço de trabalho e/ou	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Sim	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Não, em nenhum dos	Não	Carga de trabalho, Conciliação das esferas	
Não	Não	Não	Não, em nenhum dos aspetos anteriores		Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, antes de 2019	Não	Não			Carga de trabalho, Espaço de trabalho e/ou	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, apenas na minha	Não	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, apenas na minha	Não	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Sim	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, apenas na minha	Não	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Não	Sim, em ambos e dep	Sim	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Sim, depois de 2019	Sim, em ambos e dep	Sim	Carga de trabalho, Falta de comunicação c	
Sim, depois de 2019	Não	Sim, depois de 2019	Não, em nenhum dos aspetos anteriores		Carga de trabalho, Falta de comunicação c	

## Anexo IX – A evolução do mercado europeu segundo o questionário ELIS de 2020.

### Market evolution pre-Covid - a few takeaways

- Pricing continues downward trend among language service companies, and bullish expectations among individual professionals flatten out after rate stagnation in 2019. 37% of translation department respondents expect stable pricing in 2020, but 18% expect a further decrease.
- Respondents saw less industry growth in 2019 than in 2018 and adapt their global market expectations for 2020
- Despite a significant growth slow-down in 2019 (much more pronounced than among independent professionals), translation companies remain confident that they will continue to grow in 2020.
- Majority of translation companies also still expect to increase staff, despite reduced growth in 2019.
- Training institutes show a lot of optimism, although a non-negligible part (15%) of respondents expects a decrease in Master students.
- Translation departments expect that they will have to handle more work with the same staff, but do not expect to outsource much more (average outsourcing in 2019 was 30%).

## Anexo X – Dados relativos às preocupações e necessidades segundo o questionário ELIS de 2020.

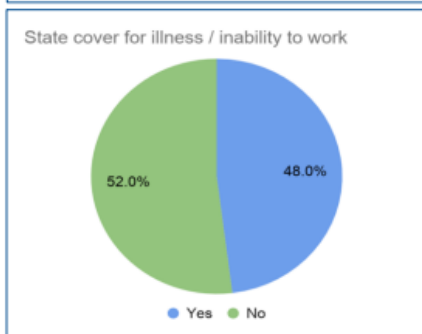
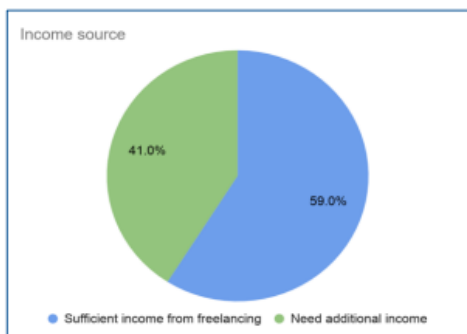
### Concerns and needs - a few takeaways

- Finances (pricing and cost control) remain the highest concern for translation companies, but price pressure is not seen as the strongest trend
- GDPR is not considered a challenge or a major trend anymore
- Different segments of the industry need and access different information types
- Artificial Intelligence (AI) makes a solid entry as a trend in the industry
- Finances, the economic climate but also technology are stress factors that contribute to a situation of precarity experienced by many independent professionals



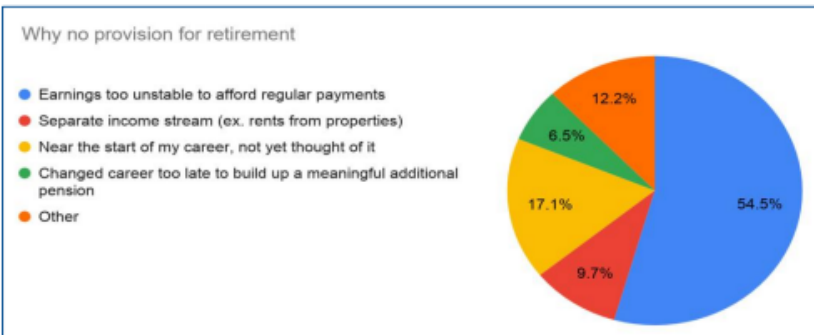
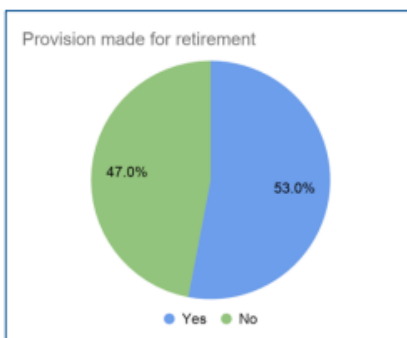
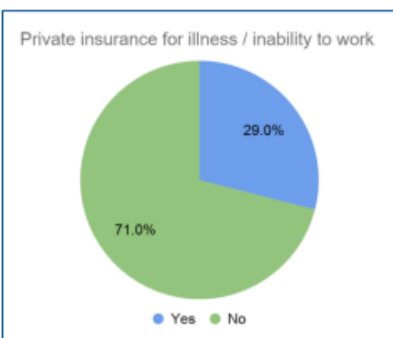
## Anexo XI – Dados sobre o caso dos tradutores *freelance* segundo o questionário ELIS de 2020

### Independent professionals - A precarious situation



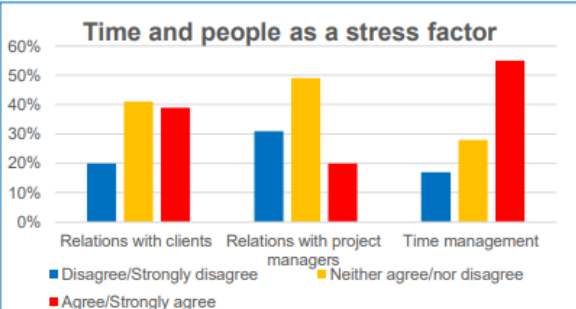
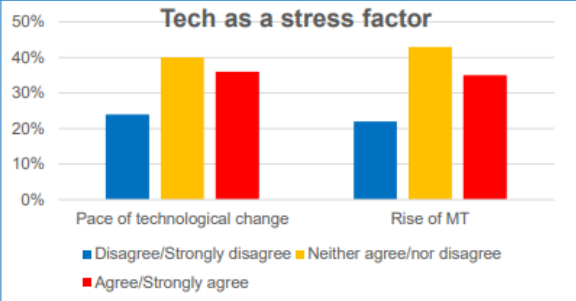
- One trend from the 2019 was that independent professionals were intending to take up other activities to diversify earnings.
- Continuity of trend in 2020 survey though numerous new data points measured this year which confirmed suspected precarity of the profession
- Considerable numbers in the profession still not earning enough and having to rely on other income streams.
- With 2/5 of respondents reporting they are unable to earn enough from translation/interpreting, there are significant levels of precarity in the profession.
- What happens if things go wrong (accident, illness?). State provision uneven across Europe.
- COVID-19 reinforced the precarity of the freelance situation – more independent professionals than ever combining work as an employee with their freelance translation/interpreting work or thinking about diversifying their income streams.

### Planning for the long term



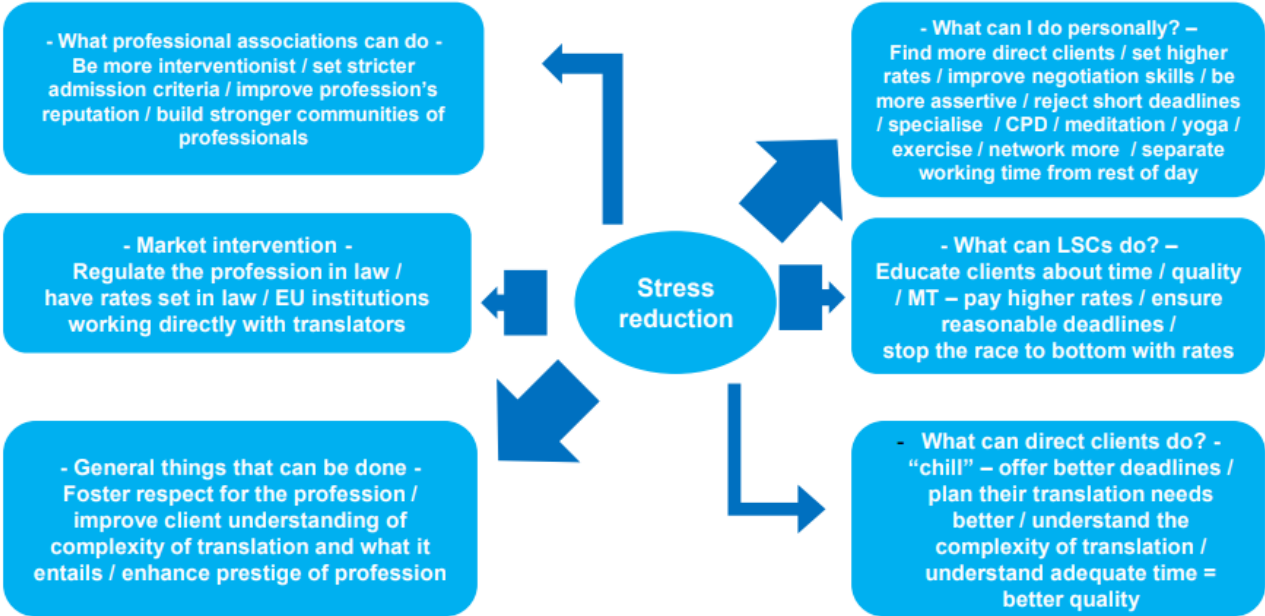
- Almost 3/5 of respondents with no private insurance to cover loss of earnings when ill/unable to work
- Long-term planning generally seen as difficult for almost half of the independent professionals
- Equates to strong reliance on state provision for health insurance and retirement
- Yet state provision is uneven
- Work flows reported as too unstable to keep up regular payments towards private insurance/pension plans
- Key takeaway – instability and precarity still strong factors in the lives of many independent professionals
- Situation worsened by COVID-19

### Operational stress factors



- Sources of stress for independent professionals explored in depth in 2020 survey
- Only a third concerned about MT and pace of technological change – MT just another tool in the toolkit
- PMs are not always being asked for help with ongoing projects, but when they do provide help input it tends to be useful.
- Independent professionals should reach out more to PMs – relations with PMs largely not seen as a source of stress. Relations with (direct) clients more stressful – Are PMs potentially mitigating stress levels when working with LSCs?
- Continuing the trend from previous years, independent professionals still being commonly rushed to delivery, and time management viewed as a strong source of stress
- Jobs not being split as often as one might have expected

### Stress reduction – The independent professionals’ perspective



## Anexo XII – Dados relativos aos pontos cruciais a retirar acerca das medidas de ajuda aos tradutores *freelance* e às empresas de serviços linguísticos no questionário ELIS de 2020.

### For independent professionals

- LSC – independent professional relationships slowly improving thanks to realisation that our objectives are shared: strong focus on quality, reliability, and ease of doing business
- Professionalization, expertise, and business acumen continue to increase among independent professionals
- Keep learning
- Be strategic, inspired and optimistic

- Realisation that work-life balance is vital
- Networking with friends and colleagues increasingly important given the isolated nature of the work of independent translators
- **Addressing precarity must be a top priority for independent professionals and their associations**

### For language service companies

- 2020 was – already before Covid 19 – at a tipping point : only 1 in 2 companies reported growth in 2019
- Size matters in times of downturn
- Technology will be the most important topic for the near future, with AI following in MT's footsteps
- Traditional technology providers need to step up their game
- Confidence in traditional client values – quality and reliability – remains strong
- Specialisation in specific sectors can be a blessing or a curse
- It is not which marketing channels you use, but how you use them