

DOI: <https://doi.org/10.5007/2175-7968.2023.e94169>

## COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS NO MERCADO DE TRADUÇÃO

Anabel Galán-Mañas<sup>1</sup><sup>1</sup>Universitat Autònoma de BarcelonaPatricia López-García<sup>2</sup><sup>2</sup>Universitat de ValènciaTradução de José Ednilson Gomes de Souza Júnior<sup>3, 1</sup><sup>3</sup>Universidade Federal de Santa Catarina & <sup>1</sup>Universitat Autònoma de BarcelonaRevisão de Carlos Henrique Rodrigues<sup>3</sup><sup>3</sup>Universidade Federal de Santa Catarina

**Resumo:** Publicado originalmente em língua espanhola<sup>1</sup>, o artigo apresenta uma breve descrição do conceito e de classificações de competências transversais, assim como a sua localização no mercado de tradução. Com a finalidade de identificar quais competências transversais são mais importantes no processo de seleção de tradutores profissionais, o estudo levantou dados quantitativos de 31 empresas que contratam serviços de tradução regularmente. As competências mais destacadas foram: moti-

---

<sup>1</sup> Galán-Mañas, Anabel & López-García, Patricia. “Las competencias transversales en el mercado de la traducción”. In: Álvarez, Susana Álvarez & Antón, María Teresa Ortego. *Perfiles estratégicos de traductores e intérpretes en la transmisión de la información experta multilingüe en la sociedad del conocimiento del siglo XXI*. Colmares: Granada, 2019. p. 27-42. Esta tradução faz parte das atividades de cotutela de doutorado UFSC-UAB, no âmbito do projeto “Tradução, Tradição e Inovação” integrante do Programa Institucional de Internacionalização, CAPES-PrInt, com revisão dos orientadores de ambas as instituições, respectivamente, Prof. Carlos Henrique Rodrigues e Prof.<sup>a</sup> Anabel Galán-Mañas.



Esta obra utiliza uma licença Creative Commons CC BY:  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

BY

vação, criatividade, iniciativa, comunicação, planejamento e trabalho em equipe. Por fim, a pesquisa apresenta a necessidade da utilização de metodologias de ensino ativas para a formação de tradutores, bem como o uso de documentos autênticos em atividades práticas integradas e destaca o papel das empresas juniores neste processo.

**Palavras-chave:** competência tradutória; empregabilidade; empreendedorismo; formação de tradutores

## TRANSVERSAL COMPETENCE IN THE TRANSLATION MARKET

**Abstract:** Originally published in Spanish, the article presents a brief description of the concept and classifications of transversal competence, as well as their location in the translation market. With the aim of identifying which transversal competencies are most important in the process of professional translators selection, the study collected quantitative data from 31 companies that hire translation services regularly. The most outstanding skills were: motivation, creativity, initiative, communication, planning and teamwork. Finally, the research presents the need to use active teaching methodologies for the training of translators, as well as the use of authentic documents in full practical activities, and highlights the role of junior enterprises in this process.

**Keywords:** translation competence; employability; entrepreneurship; translation training

### Introdução

Vivemos em um mundo em constante evolução, no qual a globalização mudou hábitos sociais e econômicos. Por essa razão, a maioria das pessoas terá que se adaptar ao desenvolvimento de novas tarefas ao longo de sua vida profissional e, até mesmo, migrar completamente para um novo emprego (Bahl, Cook & Nerurkar, 2018). Segundo esses autores, as pessoas serão capazes de se adaptar às mudanças imprevistas desde que possuam as competências necessárias.

Atualmente, os requisitos em matéria de competências mudaram, à medida que mais e mais empregos são automatizados, as

tecnologias têm maior relevância em todas as áreas do trabalho e da vida, e as competências empreendedoras, sociais e cívicas tornam-se importantes para garantir a resiliência e a capacidade de adaptação à mudança (Unión Europea, 2018).

Diante deste contexto, os empregadores, segundo a própria União Europeia (2016), atribuem maior importância às competências transversais do que às específicas. Nesse sentido, priorizam o trabalho em equipe, a resolução de problemas e o pensamento criativo, e valorizam perfis interdisciplinares, ou seja, pessoas com capacidade de combinar trabalhos em diferentes áreas. No entanto, há pouca presença desses perfis no mercado de trabalho. Efetivamente, existem vários estudos que sugerem que a principal razão pela qual os empregadores na Europa não conseguem contratar pessoas para as suas vagas é a falta de competências transversais (Manpower, 2015; Cinque, 2016; Michavila *et al.*, 2016 ou AQU, 2017).

Promover o desenvolvimento de competências, tanto específicas como transversais, constitui um dos objetivos do Espaço Europeu da Educação (Unión Europea, 2018). Portanto, é responsabilidade das universidades introduzir em seus currículos a formação prática e as competências relevantes para o mercado de trabalho. E, conforme o mercado evolui, as habilidades devem ser adaptadas às novas necessidades. No entanto, como apontam Bahl, Cook & Nerurkar (2018), as instituições de ensino superior demoram a se adaptar às mudanças e a projetar a formação necessária e, na maioria dos casos, estão nos estágios iniciais de identificação das competências necessárias.

O mercado da tradução também está evoluindo rapidamente devido à mudança tecnológica — que tem impactado a forma como os serviços de tradução são realizados —, ao aumento do volume de trabalho derivado do incremento das relações internacionais, à diversidade de tarefas que os profissionais têm para desenvolver e às novas tarefas que estão surgindo. Apesar da importância que empregadores atribuem às competências transversais, como acabamos de ver, ainda são poucos os estudos que apontam quais são as mais relevantes e, na maioria dos centros de formação de tradutores da

Espanha, ainda estamos apenas na fase de identificação das competências transversais exigidas pelo mercado, conforme criticado por Bahl, Cook & Nerurkar (2018).

O objetivo deste artigo é apresentar os resultados de um estudo exploratório sobre as competências transversais mais apreciadas pelas empresas na contratação de serviços de tradução. Uma vez que a universidade deve garantir que seus egressos adquiram as competências transversais relevantes, precisamos conhecer as necessidades do mercado de trabalho para ajustar nossos projetos pedagógicos o mais rápido possível.

### **As Competências Transversais**

Competências são combinações de conhecimentos adquiridos, habilidades e atitudes que são desenvolvidas a partir de experiências de aprendizagem integradoras, nas quais o conhecimento e as habilidades interagem para fornecer uma resposta eficiente à tarefa que está sendo executada.

O projeto *Tuning Educational Structures in Europe* (González & Wagenaar 2003) define competências como saber e compreender — conhecimentos teóricos de uma área acadêmica —, saber agir — aplicação prática e operacional do conhecimento em situações específicas — e saber ser — valores como parte integrante da forma de perceber os outros e de viver em um contexto social.

No campo educacional, os projetos pedagógicos preveem o desenvolvimento de competências específicas e transversais, embora seja dada maior importância às específicas.

As competências específicas são aquelas que se referem a um campo específico e, por outro lado, as competências transversais são comuns à maioria dos cursos, embora com incidência diferente e contextualizadas em cada curso (AQU, 2009).

As competências transversais não estão diretamente relacionadas com uma tarefa específica e são necessárias em qualquer trabalho, uma vez que se referem, sobretudo, às relações com outras

pessoas envolvidas na empresa. São consideradas um elemento estratégico, uma vez que o bom funcionamento de qualquer empresa vai depender da transversalidade dos seus quadros de pessoal (Cimatti, 2016).

As competências transversais recebem diferentes denominações: competências do século XXI, genéricas, chaves, transferíveis, leves, básicas, gerais, instrumentais, trabalhistas, profissionais etc.

### **Classificações de competências transversais**

Tal como as competências transversais recebem numerosos nomes, também existem várias classificações. Nesta seção, iremos apresentar a classificação do Fórum Econômico Mundial (2016), a Nova Agenda de Competências para a Europa (2016), as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida da Comissão Europeia (2018) e o Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo (2016). Por outro lado, apresentamos também a menção feita às competências transversais no domínio da tradução. Especificamente, revisamos o *Relatório sobre a Graduação em Tradução e Interpretação da Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación – ANECA* (2004), bem como os modelos de competência em tradução do Mestrado Europeu em Tradução e do Grupo PACTE (2017).

#### *a. As competências do Fórum Econômico Mundial*

De acordo com um relatório de 2016, do Fórum Econômico Mundial, sobre o futuro do trabalho, os empregadores atribuem igual importância às competências transversais e às competências específicas.

No relatório, as competências transversais são denominadas competências básicas relacionadas ao trabalho e estão divididas em: habilidades, aptidões básicas e competências multifuncionais, cada uma com diferentes subcategorias, conforme se pode verificar no Quadro 1.

**Quadro 1: Competências do Fórum Econômico Mundial**

<b>Habilidades</b>	<b>Aptidões básicas</b>	<b>Competências multifuncionais</b>		
<i>Habilidades cognitivas</i> - Flexibilidade cognitiva - Criatividade - Raciocínio lógico - Sensibilidade a problemas - Raciocínio matemático - Exibição	<i>Habilidades de conteúdo</i> - Aprendizado ativo - A expressão oral - Leitura - Compreensão - Expressão escrita - Alfabetização em TIC	<i>Competências sociais</i> - Coordenação com outras pessoas - Inteligência emocional - Negociação - Persuasão - Orientação de serviço - Capacitação e formação de outras pessoas	<i>Competência de gestão de recursos</i> - Gestão de recursos financeiros - Gestão de recursos materiais - Gestão de Pessoas - Gerenciamento de tempo	<i>Competência técnica</i> - Manutenção e reparo de equipamentos - Operação e controle de equipamentos - Programação - Controle de qualidade - Design de tecnologia e experiência do usuário - Resolução de problemas
<i>Habilidades físicas</i> - Força física - Destreza e precisão manual	<i>Habilidades de processo</i> - Escuta ativa - Pensamento crítico - Autocontrole e monitoramento de outras pessoas	<i>Competência de sistemas</i> - Determinação e tomada de decisões - Análise de sistemas	<i>Competência de resolução de problemas complexos</i> - Resolução de problemas complexos	

Fonte: World Economic Forum (2016).

Esta classificação parece-nos importante por se tratar de uma organização com uma visão atual e global do mercado de trabalho. O problema que ela apresenta é que tenta reunir as competências necessárias para qualquer tipo de emprego, incluindo os não qualificados. Por este motivo, não é muito adequada para a nossa área de conhecimento, uma vez que algumas das competências, acima mencionadas, não podem ser aplicadas à tradução, por exemplo as habilidades físicas. Além disso, no que diz respeito às aptidões básicas, algumas das competências de processo, como a escuta ativa ou competência técnica, podem ser consideradas habilidades específicas, uma vez que têm a ver com interpretação, localização e gerenciamento de projetos.

*b. A Nova Agenda de Competências para a Europa e as Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida da Comissão Europeia*

A Comissão Europeia aprovou uma Nova Agenda de Competências para a Europa, em 2016, com o objetivo de fortalecer o capital humano, a empregabilidade e a competitividade. Esta nova agenda visa dar resposta às carências e inadequações no tocante às competências na Europa, considerando que, por um lado, muitas pessoas trabalham em empregos que não correspondem aos seus talentos e, por outro, 40% dos empregadores europeus têm dificuldades em encontrar pessoas com as qualificações necessárias.

A Nova Agenda de Competências passou por uma revisão, em 2018, por conta da *Recomendação sobre Competências Essenciais para a Aprendizagem ao Longo da Vida* de 2006 a fim de auxiliar mais pessoas a adquirirem o conjunto básico de habilidades necessárias para trabalhar e viver no século XXI.

As oito competências essenciais da estrutura atualizada são as seguintes:

- competência de leitura e escrita;
- competência multilíngue;
- competência matemática e competência em ciência, tecnologia e engenharia;
- competência digital;
- competência pessoal, social e de aprender a aprender;
- competência cidadã;
- competência empreendedora;
- competência em consciência e expressão cultural.

A revisão incidiu sobre a promoção de aptidões e mentalidades empresariais orientadas para a inovação, consideradas essenciais para a modernização da economia europeia.

O problema com esta classificação é que as competências transversais incluídas são para todos os níveis de ensino, dado que na União Europeia existem 70 milhões de pessoas sem competências de leitura e escrita e um maior número de pessoas sem competência matemática e digital (Unión Europea, 2016). Assim sendo, não é adequado para a nossa área nem para o nosso nível educacional. Essa classificação também inclui muitas competências consideradas específicas na área da tradução, tais como multilíngue, digital e cultural.

### *c. O Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo*

Com o objetivo de desenvolver a competência empreendedora, à qual atribui grande importância à Nova Agenda de Competências para a Europa, foi criado, em 2016, o EntreComp, o Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo (Bacigalupo *et al.*, 2016). O EntreComp faz parte do Plano de Ação “Empreendedorismo 2020” da Comissão Europeia aprovado em 2013. Para que a Europa recupere o crescimento econômico e o nível de emprego que não conseguiu recuperar desde a crise econômica de 2008, é necessário relançar o espírito empreendedor. E um dos pilares para isso é a formação em empreendedorismo em todos os níveis de ensino.

O EntreComp entende o empreendedorismo como uma competência transversal chave, definida como a capacidade de agir face às oportunidades e ideias, transformando-as em valor para os outros, que pode ser financeiro, cultural ou social. Além disso, especifica três grandes áreas de competência que, por sua vez, incluem 15 outras subcompetências.

#### **Quadro 2:** Competências do Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo

<b>Ideias e oportunidades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tomar uma atitude</b>
- Identificar oportunidades - Criatividade	- Autoconhecimento e autoconfiança	- Tomar a iniciativa - Planejamento e gestão



- Visão - Avaliar ideias - Pensamento ético e sustentável	- Motivação e perseverança - Mobilizar recursos - Educação financeira e econômica - Envolver outras pessoas	- Gerenciar incertezas, ambiguidades e riscos - Trabalhar com outras pessoas - Aprender com a experiência
---	--	---

Fonte: Bacigalupo *et al.* (2016, adaptado).

Como se pode verificar, a competência empreendedora é uma competência transversal que funciona como um guarda-chuva e inclui outras competências que não são exclusivas do empreendedorismo, mas que permitirão ao indivíduo ter maior facilidade de adaptação a um mercado totalmente globalizado e em constante evolução (Galán-Mañas, 2018).

Este quadro parece-nos importante por três razões: 1) porque é um dos planos estratégicos da União Europeia; 2) porque o empreendedorismo é relevante para o domínio da tradução e interpretação, uma área em que 80% dos serviços são terceirizados; e 3) pela diversidade de competências transversais que inclui.

## **Competências transversais no campo da tradução**

### *a. O Relatório sobre a Graduação em Tradução e Interpretação*

Na Espanha, o *Relatório sobre a Graduação em Tradução e Interpretação* (ANECA, 2004, p. 78) seleciona as competências transversais, além das específicas, identificadas pelos egressos, empregadores e professores. Estas são as competências que os projetos pedagógicos das universidades espanholas devem incluir nos cursos de tradução. As competências transversais, que no documento são ditas genéricas, são adaptadas do projeto Tuning, conforme se observa no Quadro 3.

### Quadro 3: Competências do *Relatório sobre a Graduação em Tradução e Interpretação*

Instrumentais	Pessoais	Sistêmicas
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicação oral e escrita na própria língua</li> <li>- Conhecimento de uma 2ª língua estrangeira</li> <li>- Habilidades organizacionais e de planejamento</li> <li>- Resolução de problemas</li> <li>- Capacidade de análise e síntese</li> <li>- Conhecimentos de informática relacionados ao campo de estudo</li> <li>- Capacidade de gerenciar informações</li> <li>- Tomada de decisões</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromisso ético</li> <li>- Pensamento crítico</li> <li>- Reconhecimento da diversidade e multiculturalismo</li> <li>- Habilidades de relacionamentos interpessoais</li> <li>- Trabalho em equipe</li> <li>- Trabalho em um contexto internacional</li> <li>- Trabalho em equipe interdisciplinar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivação para a qualidade</li> <li>- Aprendizagem autônoma</li> <li>- Adaptação a novas situações</li> <li>- Conhecimento de outras culturas e costumes</li> <li>- Criatividade</li> <li>- Iniciativa e espírito empreendedor</li> <li>- Liderança</li> <li>- Sensibilidade em relação às questões ambientais</li> </ul>

Fonte: ANECA (2004, adaptado).

O problema das competências transversais do Relatório é que as competências transversais se confundem com as específicas. A comunicação oral e escrita na própria língua, o conhecimento de uma segunda língua, os conhecimentos básicos da profissão, os conhecimentos de informática relacionados com a área de estudo, bem como o conhecimento de outras culturas e costumes, são competências específicas da área da tradução. Por outro lado, algumas das competências transversais parecem sobrepor-se, como o reconhecimento da diversidade e do multiculturalismo, o conhecimento de outras culturas e costumes e o trabalho num contexto internacional; também parece que o trabalho em equipe e o trabalho em equipe interdisciplinar se sobrepõem, ou a capacidade de análise e síntese e o raciocínio crítico.

*b. O modelo de competências do Mestrado Europeu em Tradução*

A rede Mestrado Europeu em Tradução (European Master's in Translation – EMT) publicou um modelo de competências em tradução, em 2017, que é uma atualização do modelo de 2009, com o objetivo de promover a empregabilidade dos egressos dos cursos de mestrado em tradução. As competências do novo modelo são: língua e cultura, tradução, tecnologia, pessoal e interpessoal e prestação de serviços. São competências específicas, próprias da tradução, com exceção das pessoal e interpessoal. Segundo o próprio EMT, as competências pessoal e interpessoal incluem todas as competências genéricas que promovem a adaptabilidade e a empregabilidade dos indivíduos.

Contudo, se olharmos para os resultados de aprendizagem desta competência, podemos constatar que alguns dos componentes que a EMT inclui têm a ver com competências específicas da tradução, como o uso de tecnologias da comunicação, ou o cumprimento das instruções e especificações das tarefas recebidas. Em suma, esse modelo parece insuficiente para ser aplicado no campo da tradução.

*c. Os componentes psicofisiológicos do PACTE*

Ainda no campo da tradução, encontramos o modelo de competência tradutória do PACTE (2017), que inclui cinco subcompetências: bilíngue; extralinguística; de conhecimentos sobre tradução; instrumental; e estratégica; e uma série de fatores psicofisiológicos. De acordo com o PACTE, esses fatores psicofisiológicos estão relacionados com componentes cognitivos como memória, percepção, atenção e emoção; aspectos atitudinais como curiosidade intelectual, perseverança, rigor, espírito crítico, conhecimento e confiança nas próprias capacidades, capacidade de medir as próprias capacidades, motivação etc.; e habilidades como criatividade, raciocínio lógico, análise e síntese etc. Ou seja, os fatores psicofisiológicos são, de fato, competências transversais.

Esta descrição dos componentes psicofisiológicos inclui algumas competências transversais que já vimos em outras classificações e, inclusive, contém alguns aspectos que nenhum modelo mencionou, como a memória, a curiosidade intelectual ou o rigor, mas não inclui outras competências transversais essenciais para o atual mercado de tradução, como trabalho em equipe, identificação de oportunidades ou planejamento e gestão.

## Metodologia

O estudo apresentado é exploratório, com análise quantitativa dos dados. Foi elaborado um questionário (Anexo 1) para saber quais as competências transversais priorizam na seleção de pessoas para os seus serviços linguísticos, seja para a contratação no quadro de pessoal ou para colaboradores externos autônomos.

Para conceber o questionário, foi avaliada a adequação das diferentes classificações de competências transversais, descritas na seção anterior, e, pelos motivos descritos na seção *Classificações de competências transversais*, foi priorizado o Quadro Europeu de Competências para o Empreendedorismo, no qual foram introduzidas as seguintes alterações:

- As competências *identificar oportunidades*, *visão*, *avaliar ideias* e o pensamento *ético e sustentável* foram aliadas ao pensamento crítico.
- Em vez de *autoconhecimento e autoconfiança e aprendizado com a experiência*, foi perguntado sobre a gestão da aprendizagem.
- *Engajar outras pessoas* se dividiu em comunicação, persuasão, negociação e liderança.
- *A educação financeira e econômica* foi eliminada, pois a contabilidade para tradutores e intérpretes é considerada uma competência específica de nosso curso.

- *Gerenciar incertezas, ambiguidades e riscos* foi formulada como uma capacidade adaptativa.

A plataforma LimeSurvey foi usada para criar e disponibilizar o questionário on-line. No total, foram feitas cinco perguntas fechadas de múltipla escolha e uma pergunta aberta (ver Anexo 1).

O questionário foi enviado a todas as empresas com contrato de estágio curricular firmado com a Faculdade de Tradução e Interpretação da Universidade Autônoma de Barcelona – UAB. São empresas que solicitam regularmente serviços de tradução e interpretação, entre outros.

No total, o questionário foi encaminhado para 56 empresas, das quais 31 responderam, o que significa 80%.

## **Resultados obtidos**

Nesta seção, apresentamos os resultados da pesquisa.

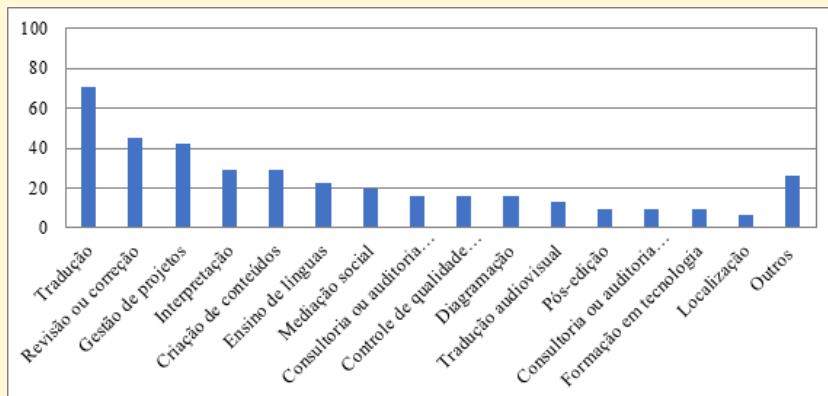
### *Questão 1. A qual setor de atividade pertence a sua empresa?*

As empresas que responderam ao questionário pertencem a áreas profissionais muito diversas: serviços linguísticos (23%); comércio, cultura, educação (13%, nos três casos); terceiro setor (10%); consultoria (7%); indústria editorial (6%); e administração pública; análise de *big data*; relações internacionais, segurança e turismo (3% cada). Esses dados oferecem uma visão geral do mercado, que não se limita à opinião das empresas de tradução.

### *Questão 2. Quais são as tarefas linguísticas que sua empresa exige?*

A diversidade de áreas profissionais em que as empresas se inserem reflete-se na diversidade de tarefas desempenhadas nas empresas, conforme se pode verificar no Gráfico 1.

**Gráfico 1:** Tarefas realizadas nas empresas



Fonte: elaboração própria.

Como é possível verificar, a tradução é a tarefa predominante (71%), seguida da revisão e correção de textos (45%), gestão de projetos (42%), interpretação (29%) e criação de conteúdos (29%). Na sequência, encontramos ensino de idiomas, mediação social, consultoria linguística, controle de qualidade, diagramação e tradução audiovisual. E as tarefas que menos empresas oferecem são: pós-edição, formação em tecnologia e localização. Na categoria “outros”, escolhida por 26% das empresas, incluem-se tarefas em áreas mais especializadas, como relações internacionais, assessoria jurídica, conhecimentos na área da moda e cultura e apoio educacional. Essas tarefas são mais típicas de outros tipos de perfis de formação acadêmica (direito, ciências da educação, ciências políticas etc.).

Um alto nível de desempenho nessas tarefas pode implicar uma melhor taxa de colocação profissional dos egressos, razão pela qual a aquisição de competências específicas não deve ser negligenciada em detrimento das competências transversais.

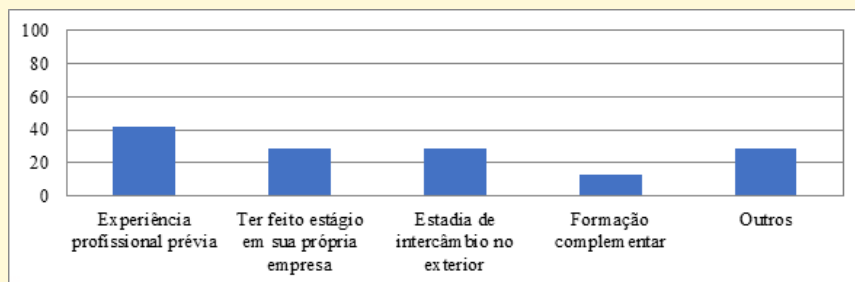
*Questão 3. Qual formação você prioriza na seleção de colaboradores?*

Na seleção de colaboradores, a maioria das empresas, 66%, privilegia um diploma em tradução e interpretação na seleção de colaboradores. 23% também valorizam que os indivíduos possuam formação em outras áreas (economia, direito, engenharia, biologia etc.), pois isso lhes permitirá prestar serviços linguísticos em áreas especializadas. Estes dados parecem indicar a necessidade de incluir mais formação deste tipo na área da tradução especializada e, como aponta Galán-Mañas (2019), ter duas graduações contribui não só para melhorar a colocação profissional dos egressos, mas também para seu nível salarial.

Cabe ressaltar que apenas 11% das empresas valorizam a graduação em Letras. Isto mostra que a abordagem teórica e menos aplicada desse curso não responde às necessidades de um mercado de trabalho cada vez mais exigente.

*Questão 4: Quais outros requisitos você prioriza ao selecionar colaboradores (do quadro de pessoal ou externos) para essas tarefas linguísticas?*

**Gráfico 2: Outros requisitos**



Fonte: elaboração própria.

Temos 42% das empresas que valorizam a experiência profissional anterior. Isso tem um impacto negativo na inserção laboral dos nossos egressos, que precisamente, por serem jovens, não possuem essa experiência, o que implica, segundo o INE (2017),

uma maior proporção de empregos em tempo parcial e contratos temporários, variáveis contrárias à experiência de trabalho de qualidade e empregabilidade.

Por outro lado, 29% levam em consideração as práticas profissionais realizadas na própria empresa. Isso garante que, ao ingressar definitivamente na empresa, a pessoa não só demonstra sua capacidade de trabalho, adaptação e valor, mas, também, sua adesão aos valores da instituição. Nesse sentido, o estágio funciona como um período experimental.

Quanto aos estágios, 29% das empresas valorizam as estadias de intercâmbio no exterior. Entendemos que estas estadias, normalmente realizadas no âmbito de um programa Erasmus, proporcionam maior domínio da língua estrangeira, maior conhecimento da cultura e, conseqüentemente, maior capacidade de trabalhar em contextos multiculturais.

Das empresas respondentes, 29% valorizam outros requisitos, tais como o conhecimento de outras línguas estrangeiras (chinês e línguas minoritárias), domínio maior das línguas maternas (nesse caso, espanhol e catalão), o uso de tecnologia aplicada à tradução, formação de professores e domínio de aspectos culturais, entre outros. Esses dados mostram que, quando os egressos entram no mercado de trabalho ainda não possuem as habilidades específicas consolidadas, daí a importância da formação continuada.

Por fim, apenas 13% das empresas valorizam a formação complementar, embora não especifiquem de que tipo.

*Questão 5. Quais competências transversais são priorizadas na seleção de colaboradores para tarefas linguísticas?*

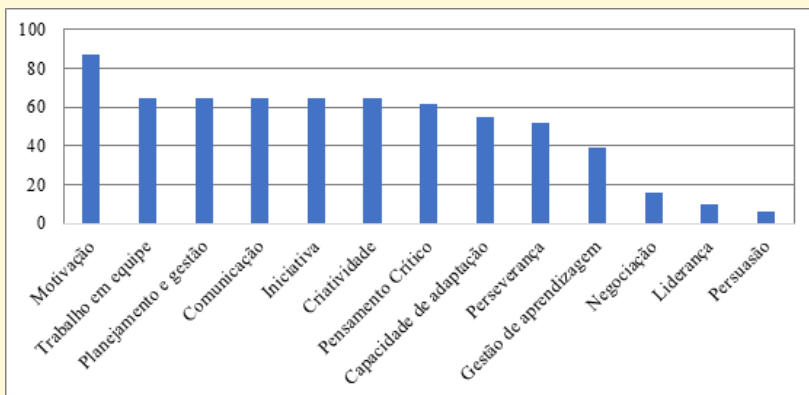
Conforme mencionado anteriormente (cf. seção As Competências Transversais), competências transversais não estão diretamente relacionadas a uma tarefa específica e são necessárias em qualquer emprego, embora com uma incidência diferente.

O Gráfico 3 mostra quais são as competências transversais mais valorizadas pelas empresas pesquisadas.



Observamos que a competência que privilegiam é a motivação. De fato, 84% consideram isso de extrema importância. É impressionante que esta seja a competência mais importante para as empresas. Isto sugere uma falta de curiosidade e desejo de vivenciar novas situações por parte dos candidatos, o que é surpreendente porque a procura por emprego implica sempre um elevado nível de motivação. Essa falta de motivação reflete um problema fundamental, pois, por um lado, pode limitar o desempenho dos indivíduos nas empresas e, por outro, pode afetar a aquisição e o desenvolvimento de outras competências, uma vez que um indivíduo desmotivado dificilmente se dedicará à aprendizagem ao longo da vida ou se esforçará para o bom funcionamento da empresa.

**Gráfico 3:** Competências transversais



Fonte: elaboração própria.

As competências mais valorizadas por 65% das empresas, depois da motivação, são: criatividade, iniciativa, comunicação, planejamento e trabalho em equipe. Essas habilidades estão intimamente ligadas ao processo de tradução, já que em qualquer tradução você deve:

- planejar o trabalho, ou seja, definir prioridades e planos de ação, que podem até mudar ao longo do processo;
- demonstrar criatividade: transformar ideias em soluções que agregam valor;
- iniciativa, ou seja, buscar oportunidades e tomar decisões para agregar ou criar valor, na solução de problemas, comunicando-se com todos os agentes envolvidos no projeto, inclusive os clientes.

O pensamento crítico é uma competência destacada por 61% das empresas. Esta competência supõe capacidade de análise, síntese e flexibilidade para examinar outros pontos de vista, algo necessário na resolução de problemas.

A capacidade de adaptação, entendida como a capacidade de colaborar com os indivíduos, compreender os objetivos e a cultura da empresa e mobilizar todas as competências necessárias para cumprir com sucesso a tarefa atribuída, é importante para 55% das empresas. Esta competência implica que os funcionários são capazes de se adaptar e responder às necessidades de mudança da empresa.

A perseverança é salientada por 48% das empresas. Trata-se da capacidade de ser paciente e determinado para atingir objetivos individuais ou coletivos de curto, médio ou longo prazo e de saber administrar situações de estresse ou adversidade. Entendemos que esta competência é extremamente importante em qualquer atividade vinculada a demonstração de resultados; entretanto, de acordo com a pesquisa, não parece ser de grande relevância para quase metade das empresas, apesar de ser de vital importância para qualquer pessoa que tenha que desenvolver uma tarefa complexa.

A gestão da aprendizagem é importante apenas para 39% das empresas. Surpreendemo-nos que esta porcentagem seja relativamente baixa, visto que esta competência tem a ver com a dedicação de tempo e esforço para nos mantermos profissionalmente atualizados, e é fundamental num mercado em que as formas de trabalhar e a tecnologia evoluem muito rapidamente. Uma das possíveis explicações para esta baixa valorização poderia ser o

fato que a empresa delega ao funcionário a responsabilidade da sua própria formação para responder às necessidades da empresa. No entanto, não podemos esquecer que a ISO 17100, relativa aos serviços de tradução, exige que as empresas tenham um sistema de registro de manutenção e atualização das competências exigidas dos tradutores e revisores.

As competências valorizadas por menos de 20% das empresas são: negociação (capacidade de promover acordos visando ao benefício de todas as partes), com 16%; liderança (capacidade de liderar, orientar e inspirar efetivamente os demais), com 10%; e a persuasão (capacidade de causar determinado impacto, convencer e influenciar outras pessoas para o alcance dos objetivos de trabalho atribuídos), com 6%. Essas três competências costumam estar mais relacionadas a um perfil empreendedor, por isso as empresas tendem a relacioná-las a perfis gerenciais e não a perfis de colaboradores.

## **Conclusões**

Os resultados obtidos na seção anterior mostram que a motivação é a competência transversal mais valorizada, no entanto, é uma competência intrínseca ao indivíduo e a formação pouco pode intervir.

Por outro lado, as competências mais relacionadas ao empreendedorismo (negociação, liderança e persuasão) são as consideradas menos importantes, provavelmente porque as empresas pesquisadas avaliaram os requisitos de seleção de seus colaboradores, e não de cargos de coordenação ou gestão. Além disso, não podemos esquecer que as empresas de serviços linguísticos são geralmente micro e pequenas empresas, para as quais um colaborador com uma atitude empreendedora pode representar um risco de concorrência futura. Isso demonstra uma visão de negócio mais imediata, uma vez que não é levado em consideração o potencial de colaboradores que podem ser fundamentais para o futuro da empresa.

De forma a adaptar a formação acadêmica às exigências do mercado de serviços linguísticos, as graduações em tradução e in-

interpretação devem promover a aquisição de todas as competências mencionadas, nas seções anteriores, não só para promover a empregabilidade dos egressos — para trabalhar por conta própria ou como empregados —, mas, também, para que o trabalho que conquistem seja de qualidade.

A empregabilidade exige que a aquisição de competências transversais seja eficaz, devendo, portanto, estar integradas ao currículo. Algumas das estratégias que podem ser utilizadas dizem respeito à introdução de metodologias ativas ao longo da formação:

- estudos de caso de tradução ou interpretação em que os alunos têm que propor soluções para os problemas apresentados de forma a promover a análise crítica e a criatividade;
- projetos de tradução, para que todos tenham oportunidade de trabalhar em equipe, planejar o trabalho, demonstrar iniciativa, comunicar com os demais membros do grupo e, se necessário, persuadir e liderar. Em cada projeto, os indivíduos devem mudar de papéis, para que todas as pessoas tenham a oportunidade de ocupar diferentes funções e desenvolver a capacidade de adaptação;
- incentivar práticas curriculares e extracurriculares, para que tenham o primeiro contato profissional e desenvolvam habilidades, como trabalho em equipe, comunicação, pensamento crítico, planejamento, gestão da aprendizagem etc.;
- debates, em que os alunos são confrontados com opiniões diferentes e têm que mudar de papéis e defender posições contrárias às suas.

Além disso, é aconselhável que a sala de aula trabalhe com documentos autênticos, e que os trabalhos sejam desenvolvidos do início ao fim para que o aluno passe por todo o processo e ainda leve em consideração os aspectos burocráticos da profissão.

Recomenda-se também que os estudantes façam um teste de competência em todos os cursos, para que a instituição possa desenhar formações *ad hoc* com base nas deficiências detectadas.

Por fim, com o objetivo de formar para o empreendedorismo e promover a aquisição de competências transversais, os alunos poderiam participar de uma empresa júnior nos contextos universitários (Galán-Mañas, 2018). Isto permitiria a eles realizar tarefas de perfil profissional, como tradução ou interpretação, revisão, criação de conteúdos etc., e aquelas que lhes permitem tomar decisões de negócio através da criação, organização e gestão de uma empresa formada por estudantes.

## Referências

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA): Libro blanco. Título de grado en Traducción e Interpretación, 2004.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU): *La inserció laboral dels graduats i graduades de les universitats catalanes*, 2017.

Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). *Guia per a l'avaluació de competències en l'àrea d'humanitats*, 2009. Disponível em: [http://www.aqu.cat/doc/doc\\_74855343\\_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_74855343_1.pdf)

Bahl, Manish; Cook, Michael & Nerurkar, Kshitij. *Relearning How We Learn, from the Campus to the Workplace*. Teaneck: Center for the Future of Work, 2018. Disponível em: <https://www.cognizant.com/whitepapers/relearning-how-we-learn-from-the-campus-to-the-workplace-codex3921.pdf>. Acesso em: 20 maio 2023.

Bacigalupo, Margherita; Kampylis, Panagiotis; Punie, Yves & Van Den Brande, Lieve. *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. EUR 27939 EN. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2016.

Cimatti, Barbara. "Definition, Development, Assessment of Soft Skills and their Role for the Quality of Organizations and Enterprises". *International Journal*

for *Quality Research*, 10(1), p. 97-130, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>

Cinque, Maria. “‘Lost in Translation’. Soft Skills Development in European Countries”. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), p. 389-427, 2016. DOI: [https://doi.org/10.18543/tjhe-3\(2\)-2016pp389-427](https://doi.org/10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427)

European Commission. *European Master's in Translation – EMT Competence Framework*. Brussels: European Commission, 2017. Disponível em: [https://commission.europa.eu/system/files/2018-02/emt\\_competence\\_fw\\_k\\_2017\\_en\\_web.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2018-02/emt_competence_fw_k_2017_en_web.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

Galán-Mañas, Anabel. “Aprender a emprender en el grado de Traducción e Interpretación”. In: Barceló Martínez, Tanagua. & Velasco Rengel, Carmen. (Eds.). *Evaluación, direccionalidad y orientación profesional en los estudios de Traducción e Interpretación*. Benalmádena: EDA Libros, 2018. p. 33-55.

Galán-Mañas, Anabel. “Employment rate and market sector occupation of graduates in Translation and Interpreting at the Universitat Autònoma de Barcelona”. *Revista Sinalizar*, 4(1), n. p., 2019. DOI: <https://doi.org/10.5216/rs.v4.57515>

González, Julia & Wagenaar, Robert. *Tuning educational structures in Europe. Final report. Phase One*. Bilbao: Universidad de Deusto, 2003. Disponível em: [https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_EN.pdf](https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_EN.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

Instituto Nacional de Estadística (INE), *Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa (EPA)*. 2017. Disponível em: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2017\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2017_d.pdf).

Manpower Group: *Estudio Manpowergroup sobre escasez de talento*, 2015. Disponível em: [http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio\\_ManpowerGroup\\_sobre\\_Escasez\\_de\\_Talento\\_2015\\_635779084172386250.pdf](http://www.manpowergroup.es/data/files/Estudios/pdf/Estudio_ManpowerGroup_sobre_Escasez_de_Talento_2015_635779084172386250.pdf).

Michavila, Francisco; Martínez, Jorge M.; Martín-González, Martín; García-Peñalvo, Francisco J. & Cruz-Benito, Juan. *Barómetro de Empleabilidad y*

*Empleo de los Universitarios en España, 2015. (Primer informe de resultados)*. Madrid: Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios, 2016.

PACTE Group. “PACTE Translation Competence Model: A Holistic, Dynamic Model of Translation”. In: Hurtado Albir, Amparo (Ed.). *Researching Translation Competence by PACTE Group*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, 2017. p. 35-42.

Unión Europea. *Recomendación 2018/C 189/01 del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Diario Oficial de la Unión Europea ST/9009/2018/INIT, 22 de mayo de 2018.

Unión Europea. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Nueva Agenda de Capacidades para Europa*, Diario de la Unión Europea COM(2016) 381 final, 10 de junio de 2016.

World Economic Forum. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum, 2016. Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf). Acesso em: 20 maio 2023.

Recebido em: 17/05/2023

Aprovado em: 19/06/2023

Publicado em julho de 2023

---

Anabel Galán-Mañas. Barcelona, Catalunha, Espanha. E-mail: Isabel.Galan@uab.cat. <https://orcid.org/0000-0002-5498-9171>.

Patricia López-García. València, València, Espanha. E-mail: patricia.lopez-garcia@uv.es. <https://orcid.org/0000-0002-8790-770X>.

José Ednilson Gomes de Souza Júnior. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. Barcelona, Catalunha, Espanha. E-mail: jose.souza.junior@ufsc.br. <https://orcid.org/0000-0002-3894-8388>.

Carlos Henrique Rodrigues. Florianópolis, Santa Catarina, Brasil. E-mail: carlos.rodrigues@ufsc.br. <http://orcid.org/0000-0002-5726-1485>.

## Anexo 1. Questionário próprio

1. A qual setor de atividade pertence a sua empresa?

- Editorial
- Cultura
- Turismo
- Comércio
- Comunicação
- Finança
- Transporte
- Educação
- Outros. Especifique quais: \_\_\_\_

2. Quais são as tarefas linguísticas que sua empresa exige?

- Tradução
- Interpretação
- Tradução audiovisual
- Mediação social
- Localização
- Controle de qualidade linguística
- Pós-edição
- Diagramação
- Gestão de projetos
- Revisão ou correção
- Formação em tecnologia
- Criação de conteúdos
- Consultoria ou auditoria linguística
- Ensino
- Outros. Especifique quais:

3. Qual cursos de graduação você prioriza na seleção de colaboradores?

- Graduação em tradução e interpretação
- Graduação em Letras
- Graduação em outra área temática: direito, economia, engenharia, biologia ...

4. Quais outros requisitos você prioriza na seleção de colaboradores (do quadro de pessoal ou externos) para essas tarefas linguísticas?

- Experiência profissional



- Ter feito estágio em sua própria empresa
- Estadia de intercâmbio no exterior
- Formação complementar
- Outros. Especifique quais: \_\_\_\_

5. Quais competências transversais são priorizadas na seleção de colaboradores para tarefas linguísticas?

- Pensamento crítico
- Criatividade
- Gestão de aprendizagem
- Motivação
- Perseverança
- Mobilizar recursos
- Comunicação
- Persuasão
- Negociação
- Liderança
- Tomar a iniciativa
- Planejamento e gestão
- Capacidade de adaptação
- Trabalhar em equipe