

PROGRAMA PARA O APERFEIÇOAMENTO DA EMPREGABILIDADE DE EGRESSOS DE TRADUÇÃO E INTERPRETAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO

PROGRAM FOR IMPROVING THE EMPLOYABILITY OF TRANSLATION AND INTERPRETING GRADUATES: A CASE STUDY¹



Anabel GALÁN-MAÑAS
Universitat Autònoma de Barcelona
Departament de Traducció i d'Interpretació i d'Estudis de l'Àsia Oriental
Barcelona, Catalunya, Espanha
<http://lattes.cnpq.br/1589258005793826>
<https://orcid.org/0000-0002-5498-9171>
isabel.galan@uab.cat

Traduzido por:

Fernanda CHRISTMANN
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Comunicação e Expressão
Programa de Pós-Graduação em Estudos da Tradução
Florianópolis, Santa Catarina, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/1950011948945363>
<https://orcid.org/0000-0003-1924-7911>
fe.christmann.fe@gmail.com

Willian Henrique Cândido MOURA
Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Comunicação e Expressão
Programa de Pós-Graduação em Estudos da Tradução
Florianópolis, Santa Catarina, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/2066832055572702>
<https://orcid.org/0000-0002-2675-6880>
willianhenry_@hotmail.com

1

Resumo: O objetivo deste trabalho é analisar o conteúdo do programa para o aperfeiçoamento da empregabilidade dos egressos de Tradução e Interpretação, implementado na *Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB) entre os cursos de 2011–2012 e 2014–2015. A finalidade do programa foi melhorar a inserção profissional dos graduados, não só para aumentar as chances de empregabilidade, que entre os nossos egressos é muito alta, mas também para que eles consigam obter um cargo e uma remuneração adequados para os estudos realizados. Para alcançar essa finalidade, foram concebidas intervenções de vários tipos a fim de que os estudantes conheçam o funcionamento do mercado de trabalho — especialidades, fluxo de trabalho, gestão contábil e fiscal —; tomem consciência de suas próprias habilidades; providenciem os documentos necessários para a procura ativa de emprego — portfólio profissional, currículo e carta de motivação —; possam optar pela via do empreendedorismo por estarem familiarizados com a construção de um projeto profissional ou comercial. As ações realizadas consistiram em: palestras, oficinas, visitas a empresas, práticas curriculares, preparação do trabalho de conclusão de curso relacionado a um projeto empreendedor, aulas práticas, realização de um teste de competências, divulgação de ofertas de trabalho e tutorias personalizadas.

Palavras-chave: Empregabilidade. Inserção profissional. Empreendedorismo. Egressos de Tradução e Interpretação.

Abstract: This work aims to analyze the content of the program for improving the employability of Translation and Interpreting graduates, implemented at the *Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB) between the courses of 2011–2012 and 2014–2015. The purpose of the program was to improve the professional insertion of graduates, not only to increase the chances of employability, which among our graduates is very high, but it also aimed that the graduates could obtain an adequate position and remuneration with the studies carried out. Interventions of various types were designed to achieve this purpose so that students can know how the labor



Este é um artigo em acesso aberto distribuído nos termos da *Licença Creative Commons* Atribuição que permite o uso irrestrito, a distribuição e reprodução em qualquer meio desde que o artigo original seja devidamente citado.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original article is properly cited.

market can work — specialties, workflow, accounting, and tax management. With those interventions, they become aware of their abilities; they can provide the necessary documents for an active job search, like a professional portfolio, a curriculum, and a motivation letter; the students can choose the entrepreneurship path because they are familiar with the construction of a professional or commercial project. The actions carried out consisted of lectures, workshops, visits to companies, curricular practices, preparation of the final course work related to an entrepreneurial project, practical classes, conducting a skills test, dissemination of job offers, and personalized tutorials.

Keywords: Employability. Professional insertion. Entrepreneurship. Graduates of Translation and Interpreting.

Introdução

A universidade tem sido frequentemente criticada pela falta de correspondência entre a formação oferecida e as necessidades do mercado de tradução e interpretação (Li, 2001, 2002; Bowker, 2004; Schellekens, 2004; Gouadec, 2007). Bowker (2004) e Schellekens (2004) atribuem esse desequilíbrio a uma formação excessivamente acadêmica que não prepara os estudantes para a profissão, daí as dificuldades dos egressos em conseguir um emprego satisfatório.

De acordo com os resultados de um estudo de mercado realizado recentemente com egressos de 2004/2005 a 2013/2014 do curso de Tradução e Interpretação da *Universitat Autònoma de Barcelona* (UAB) (Galán-Mañas, 2017), 90% dos egressos estão inseridos no mercado de trabalho. Esse dado confirma o que apontam Chouc e Calvo (2010), que afirmam que a inserção profissional dos graduados em tradução e interpretação é muito alta quando comparada com outros estudos, tanto na Espanha quanto no exterior.

Segundo o mesmo estudo, 35% dos egressos trabalham em áreas diferentes da tradução ou da interpretação, como comércio exterior, secretariado, organização de eventos, hotelaria, turismo etc. Isso significa que, embora o grau de inserção dos egressos de tradução e interpretação no mercado de trabalho seja alto, seu emprego nem sempre é satisfatório, pois não tem uma relação direta com seus estudos.

No atual *Espacio Europeo de Educación Superior* (EEES), dois dos pilares são a empregabilidade e a formação por competências. De acordo com o *Proceso de Bolonia* 2020, uma vez que o mercado de trabalho requer níveis de capacidade e competências transversais cada vez maiores, a educação superior deve preparar os estudantes com as habilidades e competências, e com os conhecimentos avançados necessários ao longo de toda sua vida profissional, de modo que o indivíduo possa aproveitar plenamente as oportunidades do mercado de trabalho, que está em constante transformação.

Para que as instituições de ensino superior alcancem esse objetivo, o EEES estimula que elas melhorem a prestação, a acessibilidade e a qualidade de seus serviços de orientação profissional e de emprego para estudantes e graduados, incorporem o emprego aos currículos dos cursos, bem como a aprendizagem no local de trabalho.

Seguindo as instruções do EEES, o *Estatuto del Estudiante Universitario* (2010) inclui o direito dos estudantes de graduação a receberem orientação e tutoria personalizadas na fase final, com o objetivo de facilitar a inserção no mercado de trabalho e o desenvolvimento profissional. Isso implicará na inclusão de itinerários formativos e oportunidades de carreira, formação por competências transversais e a concepção do projeto profissional para facilitar a empregabilidade e a inserção profissional.

A formulação do *Estatuto del Estudiante Universitario* (2010) mostra que a empregabilidade e a inserção profissional são conceitos diferentes. A inserção profissional representa o ponto de convergência entre a empregabilidade — entendida como a probabilidade de inserção que depende do indivíduo — e a ocupabilidade — entendida como a capacidade de inserção que depende do mercado de trabalho (Bisquerra, 1992). A inserção no mercado de trabalho se refere à procura de emprego, enquanto que a empregabilidade diz respeito a encontrar e a manter o emprego (Hillage & Pollard, 1998). Segundo García e Pérez (2008), essa diferença leva à necessidade de uma capacitação estrutural, e não conjuntural.

A universidade pode influenciar na empregabilidade de seus egressos, embora um conhecimento profundo do mercado permitiria a adaptação dos currículos dos cursos às necessidades do mercado, facilitando, assim, sua ocupabilidade. Apesar da importância de conhecer o mercado para melhorar os currículos, como apontam Kelly (2003) e Calvo (2006), os estudos sobre o mercado de tradução e interpretação na Espanha ainda são escassos: *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación*, conhecida como ANECA (2005), *Agrupación de centros especializados en traducción* (Orf, 2005).

Na Espanha, de acordo com o Decreto Real 1393/2007, de 29 de outubro, “os cursos de graduação visam a obter uma formação geral do aluno, juntamente com outras formações orientadas para o exercício de atividades de caráter profissional”² (tradução nossa), de modo que esta “nova organização dos ensinamentos aumente a empregabilidade dos graduados”³ (tradução nossa). A partir disso, como preconizado pelo *Instituto de Ciencias de la Educación* (ICE, 2008), o objetivo dos estudos universitários é a preparação profissional e não a preparação acadêmica, referindo-se a uma formação que não apenas contemple competências específicas, como também transversais.

GALÁN-MAÑAS, Anabel. Programa para o aperfeiçoamento da empregabilidade de egressos de tradução e interpretação: um estudo de caso. *Revista Belas Infêis*, Brasília, v. 10, n. 2, p. 01-24, 2021. e-ISSN: 2316-6614. Traduzido por: Fernanda CHRISTMANN e Willian Henrique Cândido MOURA. DOI: <https://doi.org/10.26512/belasinfeis.v10.n2.2021.33576>

Agora, o que torna uma pessoa empregável? Como afirma Calvo (2013), nos mercados de trabalho mais “saudáveis”, empregabilidade e inserção profissional podem andar facilmente de mãos dadas, porque os egressos realmente encontram empregos de acordo com suas habilidades. No entanto, em um momento de grande concorrência no mercado de trabalho, um diploma em si não garante o sucesso profissional. As empresas, na presença de egressos com a mesma formação, valorizam os graduados que possuem certas competências que garantam um melhor desempenho no ambiente de trabalho.

A formação para a empregabilidade deveria abranger desde o início de sua formação até, no mínimo, a graduação e, como sugere Romero (2004), deveria contemplar: a formação acadêmica (que implicará em uma filosofia de aprendizagem ativa e aplicada), a experiência de trabalho, os conhecimentos de inserção profissional, as técnicas para procura de vagas de emprego e as competências.

Do nosso ponto de vista, cada centro de ensino deveria ter um programa de formação para melhorar a empregabilidade de seus estudantes, além dos serviços de emprego que a universidade possa oferecer. O fato de que esse programa seja projetado no próprio centro, garantirá uma formação que contempla as especificidades da profissão.

O objetivo deste artigo é analisar algumas das ações que podem ser realizadas para melhorar a empregabilidade dos egressos em tradução e interpretação. Trata-se de um primeiro balanço do programa para o aperfeiçoamento da empregabilidade implementado na *Facultad de Traducción e Interpretación da Universitat Autònoma de Barcelona*.

A Empregabilidade na Formação de Tradutores

No âmbito da tradução e da interpretação, embora o ambiente de trabalho nem sequer tenha sido considerado como objeto de estudos no mapa da disciplina que Holmes (1972/1988) desenhou, na atualidade, existe um crescente interesse por tudo o que é “profissional”. Esse interesse, como assinala Kuznik (2007, 2010) contribuiu para o fato de os aspectos profissionais e o ambiente de trabalho dos tradutores e intérpretes constituírem um subcampo dos Estudos da Tradução, apesar da falta de clareza e delimitação conceitual em relação ao adjetivo “profissional” aplicado ao nosso campo de estudos.

Nesse sentido, há cada vez mais pesquisas relacionadas aos diferentes aspectos do mercado e ao exercício da profissão em um campo específico da tradução ou da interpretação: a tradução técnica (Jiménez, 2002); a tradução jurídica (Monzó, 2002); a tradução audiovisual (Díaz Cintas, 2003; Cerezo, 2012; Chaume, 2013; Collet, 2016); a

intermediação linguística ou consultoria de gestão intercultural (Florido, 1995); a revisão (Ko, 2011); a tradução colaborativa (Klimkowski, 2006; Kageura et al., 2011; Kelly & Depalma, 2011); a interpretação juramentada (Ortega, 2011); os tradutores em instituições internacionais (Wagner et al., 2002; Dam & Zethsen, 2012); a interpretação em serviços públicos (Sales & Valero, 2006; Mikkelsen, 2007; Angelelli, 2010; Morris, 2010); os serviços públicos (Valero, 2003); a tradução literária (Amit-Kochavi, 2010); a tradução para agências de notícias (Bielsa, 2007); os novos perfis profissionais: Aguessim (2008) fala sobre a mediação; Chrupała (2003), Badia (2006), Ahmed (2007) e Del Pozo (2016) discutem sobre a tecnologia exigida pelo mercado e Kuznik (2011), sobre a temática das vagas de emprego de tradução.

No entanto, ainda existem poucos estudos sobre a intersecção entre estudantes ou recém-formados e empresas. Polley e Barber (1989), Samuelsson-Brown (1998), Sofer (2004) e Gouadec (2007) se concentraram em pesquisar como conseguir trabalho no mercado da tradução em geral. Teichman (2003) ofereceu conselhos para causar uma boa impressão nos clientes e desenvolver habilidades para encontrar um emprego no mundo da tradução. Ulrych (1996), Wakabayashi (2002) e Alcina (2003) abordaram a necessidade de colocar em contato os estudantes com profissionais para aprender a interagir e conhecer a profissão de perto. Wagner (2002), Kuznik (2010), Torres-Hostench (2013), Pym et al. (2014) e Galán-Mañas (2014b) discutiram sobre as práticas curriculares de diferentes perspectivas. Galán-Mañas (2017) analisou a relação entre os cargos oferecidos a estagiários e as tarefas desempenhadas por egressos. Lebtahi e Ibert (2004), Pircher et al. (2005), Mayr et al. (2008) e Ordóñez (2010) trataram das expectativas profissionais. Mayor Serrano (2005) abordou a necessidade de uma formação que discuta o ambiente de trabalho e que permita uma melhor inserção do egresso. Way (2008) apresentou tarefas práticas para a sala de aula de tradução, para que os estudantes sistematizem o método de trabalho profissional executando diferentes funções. Aguilar (2004) pesquisou como foi a incorporação ao mercado de trabalho e se os colegas estavam preparados para isso.

No que diz respeito à formação voltada à empregabilidade e à inserção profissional, encontramos os seguintes trabalhos: Calvo (2006) analisou os (poucos) estudos sobre a inserção profissional de egressos em tradução e interpretação e sugere que algumas das disciplinas da graduação incluam conteúdo para promover a empregabilidade dos estudantes. Calvo e Morón (2009) analisaram alguns instrumentos projetados para desenvolver a ação tutorial de empregabilidade no curso de tradução e interpretação da *Universidad de Granada*;

os instrumentos analisados foram fichas de evolução pessoal, entrevistas semiestruturadas e questionários. Torres-Hostench (2007, 2010) apresentou um programa para a orientação profissional de tradutores em nível de pós-graduação. Chouc e Calvo (2010) defenderam a inclusão de aspectos relacionados à empregabilidade no próprio currículo. E Calvo et al. (2010) apresentaram um projeto que consistiu em um programa de orientação para o mercado de trabalho a estudantes de tradução do quarto ano.

O fato de haver poucas propostas sobre essa temática é significativo se considerarmos que os estudantes e os egressos, geralmente, consideram que não têm formação suficiente em aspectos relacionados à inserção no mercado de trabalho.

Programa para a Empregabilidade na Formação de Tradutores

Seguindo as diretrizes do *Estatuto del Estudiante Universitario* (2010), a *Facultad de Traducción e Interpretación* da UAB elaborou um programa para melhorar a empregabilidade dos estudantes de tradução e interpretação.

6 Objetivo

O objetivo geral do programa foi melhorar a empregabilidade dos egressos em Tradução e Interpretação na *Universitat Autònoma de Barcelona*. A empregabilidade foi entendida como a capacidade do indivíduo de ter acesso a um emprego adequado à formação recebida, permitindo-lhes ter uma renda de acordo com o nível de formação, permanecer no emprego e encontrar outro, se necessário. As ações contempladas no programa visavam a:

- Estar ciente da diversidade de oportunidades profissionais no mercado de tradução e interpretação.
- Desempenhar diferentes funções nos fluxos de trabalho de uma tarefa de tradução e interpretação.
- Explorar as principais estratégias de busca de emprego.
- Identificar as obrigações contábeis e fiscais que o tradutor ou intérprete autônomo deve cumprir.
- Reconhecer as principais demandas do mercado de tradução.
- Coletar os dados necessários para tomar decisões de carreira.
- Analisar formas de empreendedorismo.

-
- Examinar os interesses e as competências transversais para aumentar o autoconhecimento.

Desenvolvimento e Implementação

O programa para a inserção no mercado de trabalho dos egressos em tradução e interpretação foi dirigido pela vice-diretoria de profissionalização da *Facultad de Traducción e Interpretación* da *Universitat Autònoma de Barcelona*. Foi realizado durante os cursos acadêmicos de 2011/12 e 2014/15.

Destinatários e Agentes Envolvidos

O programa foi dirigido aos estudantes de Tradução e Interpretação da *Universitat Autònoma de Barcelona*, tanto no Curso de Tradução e Interpretação quanto no Mestrado em Tradução, Interpretação e Estudos Interculturais.

A participação no programa foi voluntária.

Os agentes envolvidos no programa foram:

- Vice-diretora de profissionalização.
- Coordenadora de estágio.
- *Treball Campus*, a agência de empregos da universidade, que organiza oficinas de formação e possui uma unidade para assessoramento e incubação de ideias de negócios. Essa agência colaborou na organização de algumas oficinas.
- Empresas e entidades que trabalham com tradução, interpretação, mediação linguística, revisão etc.
- Associações de tradutores e intérpretes.
- Antigos estudantes que trabalham no âmbito da tradução e da interpretação.
- Tradutores e intérpretes em atividade.

7

Recursos Econômicos e Pessoais

Para o projeto e implementação do programa, a *Facultad de Traducción e Interpretación* não dispunha de nenhum tipo de recurso econômico. Por esse motivo, foi necessário contar com profissionais que aceitaram participar do programa gratuitamente. Com relação aos recursos tecnológicos e infraestrutura, a faculdade forneceu o apoio.

Ações

As ações que articularam o programa foram: palestras, oficinas, visitas a empresas, consultorias personalizadas, estágio, trabalho de conclusão de curso, aulas práticas das disciplinas do currículo, teste de competências e divulgação de ofertas de trabalho.

Palestras. O objetivo das palestras foi:

- Colocar os estudantes em contato com profissionais de tradução e interpretação.
- Divulgar diferentes oportunidades profissionais.
- Colocar o aluno em contato com as associações de tradutores.

As palestras foram estruturadas em uma apresentação de 45 ou 60 minutos pelo profissional convidado e 60 ou 75 minutos de debate entre o palestrante e os estudantes, durante os quais eles puderam realizar questionamentos.

Os tópicos discutidos nas palestras foram variados:

- o começo da carreira;
- as associações de tradutores e os serviços associados;
- a agência de tradução: gestão, busca de colaboradores e procura por clientes;
- a profissão de intérprete;
- a tradução juramentada;
- os perfis profissionais de tradução ou interpretação: tradutor juramentado, tradutor literário, tradutor audiovisual, intérprete por telefone, linguista forense, intérprete em instituições internacionais, revisor linguístico etc.

A importância das palestras reside no fato de que se os estudantes que já sabem no que querem se especializar podem fazer perguntas específicas sobre a especialização, se é necessária uma pós-graduação para poder se especializar etc. Para os estudantes que não sabem com o que querem trabalhar, as palestras são úteis porque fornecem uma visão geral das diferentes possibilidades que eles têm.

Oficinas. O objetivo de cada oficina foi fornecer aos estudantes as ferramentas para a elaboração de documentos para a procura de emprego.

Foram sessões práticas nas quais os estudantes tiveram que realizar várias tarefas durante ou após as oficinas. Agrupamos os principais tópicos em blocos:

- Procura de emprego em uma empresa:

-
- o currículo vitae
 - a carta de motivação
 - a entrevista
 - Início da atividade profissional como autônomo:
 - como se registrar como autônomo
 - procura de emprego e autocandidatura
 - website do tradutor
 - características do teste de tradução
 - Construção de um projeto profissional ou comercial:
 - serviço que deseja vender
 - segmento do mercado para o qual o serviço será direcionado
 - estratégia de desenvolvimento
 - aspectos econômicos
 - aspectos jurídicos
 - Gestão financeira de sua atividade profissional:
 - preparação de orçamentos e faturas
 - obrigações fiscais, como declarações trimestrais e anuais de impostos
 - contratos de tradução

Com as oficinas do primeiro bloco, os estudantes tiveram a oportunidade de preparar seu currículo vitae e a carta de motivação. Esses dois documentos foram revisados pelo professor. Na preparação do currículo, foi enfatizada a importância de destacar os serviços que eles poderiam prestar e em quais pares linguísticos. Para preparar a carta de motivação, os estudantes tiveram que fazer um teste de competências, que os ajudou a se conhecer e a destacar as competências que poderiam ser altamente valorizadas pelas empresas. Por último, a entrevista foi realizada com possíveis perguntas (e respostas), por meio da técnica de dramatização. Deve-se levar em conta que a entrevista é a principal estratégia de seleção usada pelas empresas, além do teste de tradução, obviamente.

O segundo bloco consistiu em lidar com os aspectos necessários para se iniciar no mercado de trabalho, não apenas quais são os trâmites necessários para se registrar como autônomo na Espanha, mas também como procurar emprego por meio de portais de tradução e interpretação, redes sociais, como se tornar visível como profissional e como construir uma

marca pessoal. Por último, este bloco tratou das características que o teste de tradução deveria ter. Esse aspecto foi bastante importante, pois já houve, no mercado espanhol, vários casos de testes de tradução abusivos com os quais algumas agências tentaram obter a tradução de livros inteiros através de testes fictícios.

No terceiro bloco, o objetivo foi promover o espírito empreendedor do estudante. Essas oficinas consistiram em apresentar os aspectos que eles deveriam levar em consideração ao elaborar seu próprio projeto profissional ou comercial.

O bloco referente à gestão financeira teve como objetivo familiarizar o estudante com as informações que devem ser incluídas nos orçamentos e faturas, além das obrigações fiscais que devem ser cumpridas no caso de cobrança. Também foi discutido o conteúdo de um contrato de tradução para os egressos que prestarem seus serviços a uma editora.

Visitas a Empresas. O objetivo das visitas às empresas foi familiarizar o estudante com o funcionamento de uma agência de tradução.

Esse tipo de visita permitiu que os estudantes conhecessem:

- o organograma de uma agência de tradução
- o fluxo de trabalho
- as tarefas que cada membro executa
- as ferramentas usadas em cada função
- os tipos de textos a serem traduzidos
- as estratégias de captação de clientes
- as competências exigidas de seus funcionários

Consultoria Personalizada. O objetivo das consultorias personalizadas foi orientar os estudantes na procura por emprego.

As consultorias consistiram em sanar os questionamentos relacionados à profissão que foram formulados pelos estudantes, pessoalmente e por e-mail. Algumas dessas consultorias foram realizadas individualmente, a pedido dos próprios estudantes, e outras foram realizadas em grupos.

Os tópicos discutidos foram principalmente:

- o currículo
- as taxas

-
- o faturamento
 - a visibilidade do tradutor em diferentes portais
 - as características dos testes de tradução
 - a criação de uma empresa de tradução
 - o teste de tradução

Estágio. A disciplina de estágio é uma disciplina opcional do 4º ano. Consiste na realização de tarefas relacionadas à tradução ou à interpretação em empresas, instituições, ONGs ou entidades. Os estudantes que se matriculam nessa disciplina devem fazer 75 horas de trabalho na entidade.

O objetivo do estágio é:

- Promover o primeiro contato dos estudantes com o mercado de trabalho.
- Familiarizar o estudante com o fluxo de trabalho de uma empresa ou agência de tradução.
- Potencializar o desenvolvimento de competências específicas e competências transversais.
- Conhecer quais são as competências necessárias no futuro.

11

Graças aos acordos de estágios com empresas de diferentes países da Europa, os estudantes tiveram a possibilidade de realizar seus estágios no exterior.

Sempre que possível, os estágios foram alocados para que os estudantes pudessem trabalhar com sua segunda língua estrangeira. Essa decisão foi tomada ao considerar que a segunda língua estrangeira será o diferencial, em relação aos colegas, no momento em que se tornarem parte do mercado de trabalho. Essa decisão não foi bem aceita pelos estudantes a princípio, pois eles geralmente consideram que não têm um nível suficiente nesse idioma. No entanto, no final do estágio, a maioria dos estudantes avaliou positivamente ter sido capaz de trabalhar com esse idioma.

Como instrumento de avaliação dos estágios foi implementado um portfólio profissional (Galán-Mañas, 2014a). Apesar da importância do estágio como primeiro contato com o mercado de tradução ou interpretação, apenas 30% dos nossos estudantes se matricularam na disciplina. Esse dado é realmente impressionante se considerar que, para algumas empresas, essa é uma fonte frequente de candidatos (Valero, 2003).

Trabalho de Conclusão de Curso. Todos os cursos de graduação na Espanha devem concluir com a elaboração e apresentação de um trabalho de conclusão de curso (TCC) que permita avaliar de forma geral e sintética as competências específicas e transversais associadas à formação.

Na graduação de Tradução e Interpretação, os estudantes podem recorrer a propostas feitas pelos tutores ou realizarem eles mesmos suas próprias propostas. Com o objetivo de promover o empreendedorismo por meio do TCC, foi feita uma proposta para os estudantes que desejavam fazer um TCC relacionado à criação de um projeto profissional ou comercial. Dessa forma, eles poderiam conhecer todas as etapas da criação de uma empresa ou de um projeto profissional.

Os TCCs que foram desenvolvidos tiveram que definir:

- as características do produto ou serviço, ou seja, tradução (de que especialidade), revisão, pós-edição, interpretação (de que especialidade)
- o tipo de necessidade que desejavam contemplar
- o processo de prestação de serviço
- o segmento de mercado ao qual o serviço seria direcionado, o perfil do cliente, o tipo de competência
- a estratégia de desenvolvimento: política do serviço, preço, como o serviço seria anunciado, previsão de renda, gastos fixos e variáveis
- a organização de pessoal, isto é, o organograma dos cargos de trabalhos, a equipe de pessoas necessárias, as funções que seriam desempenhadas e sua remuneração
- os aspectos econômicos: investimento inicial necessário, fontes de financiamento disponíveis, resultados esperados em três e cinco anos
- os aspectos jurídicos: forma jurídica que a empresa adotaria, ou seja, se é um projeto profissional para o qual o indivíduo seria registrado como autônomo ou um projeto comercial no qual o indivíduo criaria uma sociedade limitada ou uma sociedade anônima. Neste último caso, o estudante precisaria especificar o número de participantes no projeto de negócios e qual seria a responsabilidade dos envolvidos.

Nas universidades e, especialmente, na área das humanidades, deveria ser dada maior importância ao empreendedorismo. De acordo com os dados do estudo com egressos de

Tradução e Interpretação da UAB mencionado na introdução, dos egressos que estão no mercado entre 6 e 9 anos, 3,8% têm empresa própria, 21,8% são autônomos e 9% trabalham meio período em uma empresa e completam sua jornada de trabalho como autônomo. Isso significa que 34,6% dos egressos entre 6 e 9 anos tiveram que criar seu próprio projeto pessoal ou comercial, provavelmente sem formação específica.

Aulas Práticas. Como afirmam Calvo e Morón (2009), a filosofia da empregabilidade também marca as metodologias de ensino, uma vez que deve incentivar a aprendizagem aplicada. A formação de tradutores e intérpretes, sendo a tradução e a interpretação conhecimentos procedimentais, sempre foi caracterizada pelo uso de metodologias ativas, como aprendizagem por tarefas e projetos, aprendizagem baseada em problemas ou estudos de caso.

A graduação em Tradução e Interpretação da UAB, como o restante dos cursos no EEES, foi elaborada com base em competências e, dentre suas principais metodologias de ensino, destaca-se a aprendizagem por tarefas e projetos. Essa metodologia permite ao estudante mobilizar aprendizados anteriores na realização de uma tarefa (nos ciclos iniciais da formação) ou de um projeto (nos ciclos finais).

Vários autores defendem a aprendizagem baseada em tarefas e projetos no âmbito da tradução e da interpretação: Hurtado (1999, 2007, 2015); González Davies (2004); Kelly (2005); Galán-Mañas (2007, 2009, 2013, 2014b); Way (2008); Stewart et al., (2010); Fernández e Sempere (2010); Mitchell-Schuitevoerder (2011); García e Veiga (2014) e Galán-Mañas e Hurtado (2015).

Outros autores defendem o uso de textos autênticos na execução de tarefas e projetos de tradução em sala de aula (Kiraly, 2000, 2005; González Davies & Kiraly, 2006; Sevilla, 2006; Galán-Mañas, 2011; Biel, 2011). Esse tipo de prática, como sugere Bernardini (2004), ajuda os estudantes a se familiarizar e a resolver problemas que enfrentarão mais tarde como profissionais.

Teste de Competências. A aquisição de competências específicas, como destaca Pelayo (2013), é importante como um fator que facilita a inserção profissional do indivíduo, mas não garante uma inclusão efetiva no emprego. O que as empresas valorizam são as diferentes habilidades — transversais — da pessoa que está se candidatando a um cargo

(comunicação, trabalho em equipe, liderança, organização, empatia, adaptabilidade, iniciativa, autonomia). Para medir essas habilidades, utilizam um teste de competências.

Para o indivíduo, é importante dispor dessas informações antes de passar por um processo de seleção por duas razões: 1) avaliar se seu nível de competência se adequa ao perfil profissional que deseja alcançar; e 2) traçar um plano de aperfeiçoamento com formação específica. Além disso, é importante conhecer suas próprias habilidades para elaborar alguns dos documentos essenciais para a procura de emprego, como a carta de motivação, o currículo, o projeto profissional ou comercial e o portfólio profissional.

Por isso, recomenda-se que os estudantes realizem o teste de competências *competencies.clau*, que a prefeitura de Barcelona disponibiliza à população. Esse teste avalia 21 competências: iniciativa, orientação à excelência, planejamento e organização, preocupação com a ordem e a qualidade, gestão de pessoas, liderança, trabalho em equipe e cooperação, autoconfiança, autocontrole, comprometimento com a empresa, flexibilidade e gestão de mudanças etc., ou o teste PAPI, disponível no *Treball Campus*, a agência de empregos da universidade, que coleta informações sobre liderança, planejamento e autonomia, capacidade de adaptação e perseverança, busca pela excelência, trabalho em equipe, ritmo de trabalho e tomada de decisões, autocontrole, busca pelo sucesso. Em ambos os testes, os dados resultantes eram confidenciais e apenas os estudantes tinham acesso a eles.

Divulgação de Ofertas de Trabalho. Outra das formas de colaboração com as empresas consistiu na criação de um banco de empregos com as ofertas de trabalho relacionadas com a tradução ou a interpretação que chegaram na faculdade. As ofertas que não estavam diretamente relacionadas com o currículo do curso de graduação foram excluídas, mesmo que um dos requisitos fosse o idioma. A divulgação das ofertas foi feita através do *Consejo de Estudiantes* que publicou as ofertas em sua página do Facebook.

Avaliação do Programa

As ações previstas no programa seguem as exigências do EEES e do *Estatuto del Estudiante Universitario* (2010).

Entre os aspectos positivos destacamos:

- Os estudantes puderam conhecer distintas realidades do mercado local de tradução e de interpretação por meio de diversos profissionais: jovens tradutores e intérpretes que se incorporaram ao mercado de trabalho recentemente, proprietários de agências de

tradução, tradutores e intérpretes autônomos, tradutores e intérpretes das instituições europeias, assim como a diversidade de tarefas realizadas em função de cada especialidade.

- A variedade de ações possibilitou diferentes experiências: contato com profissionais, contato com empresas, elaboração de documentos para iniciar a busca por emprego e conhecimento do seu próprio nível de competências transversais.
- As oficinas foram bem avaliadas pelos estudantes devido a sua participação ativa, pois eles puderam elaborar e corrigir seu currículo e sua carta de motivação, além de outros documentos para a gestão fiscal que servirão como modelo futuramente. As oficinas também serviram para conscientizar os estudantes de sua marca profissional e das principais estratégias para se tornarem visíveis nas redes sociais profissionais.
- Os estágios serviram para incentivar os estudantes a terem seu primeiro contato com o mercado de trabalho de tradução ou interpretação por meio de práticas curriculares e, sobretudo, com sua segunda língua estrangeira. A segunda língua estrangeira (português, italiano, francês, alemão, russo, chinês, japonês ou árabe), provavelmente, será seu diferencial em relação a outros profissionais. O estágio, por estar entre o mundo acadêmico e o profissional, permite que os estudantes tenham uma primeira experiência com esse idioma.
- O empreendedorismo foi fomentado através de trabalhos de conclusão de curso, oficinas e consultorias.

No entanto, também observamos os seguintes problemas:

- Se considerarmos que a formação oferecida pelo programa é relevante para todos os estudantes, então o mesmo não deveria ser optativo, mas sim ter seu conteúdo incluído no currículo de forma obrigatória. Isso garantiria a todos os estudantes receberem o mesmo tipo de formação.
- Foi possível oferecer uma formação gratuita e de qualidade, graças à boa vontade das pessoas, tanto no mundo acadêmico quanto no mundo profissional. No entanto, um programa com o valor formativo que este programa pretende ter, não pode depender da boa vontade das pessoas e de sua disponibilidade a qualquer momento, mas sim possuir uma garantia de continuidade por parte da universidade.
- A divulgação das ações tem sido inadequada. Informações referentes ao programa puderam ser encontradas no website da instituição; também foram publicadas nesse

website e em uma televisão, localizada no saguão da faculdade, as atividades em forma de notícia. Um e-mail foi enviado ao *Consejo de Estudiantes* com as informações de cada uma das atividades para que fosse feita a divulgação no Facebook dos alunos. Por último, outro e-mail sobre as atividades foi enviado aos professores para que compartilhassem as informações com seus estudantes. Apesar de tudo isso, percebemos que a informação não chegava a tempo aos estudantes, ou, nem sequer chegava.

O grau de satisfação das pessoas que participaram do programa é bastante alto. Além disso, o programa foi considerado pela *Agència de Qualitat Universitària* como um dos pontos fortes e de boas práticas para a avaliação e reconhecimento do curso de graduação em Tradução e Interpretação da UAB⁴.

A partir dessas observações, podemos considerar que existem vários aspectos a serem aprimorados:

- Dada a importância do estágio como um espaço no qual os estudantes possam ter seu primeiro contato com o mercado de trabalho e enfrentar prazos, textos longos e textos originais de baixa qualidade, como discute Mossop citado em Durban et al. (2003), o estágio deveria ser considerado obrigatório no currículo.
- O contato direto com profissionais dentro da sala de aula deveria ser promovido na última fase da formação, estimulando assim o interesse pela profissão e o conhecimento dos requisitos da profissão: prazos, tipos de clientes, tipos de textos, fluxo de trabalho, controle de qualidade etc. O fato de poder conhecer em primeira mão o mercado de trabalho, acompanhado por profissionais, também favoreceria que, no momento em que o indivíduo fosse procurar trabalho, adquirisse certa maturidade profissional e, conseqüentemente, autoestima profissional, aspecto que raramente é levado em consideração na formação de tradutores e intérpretes.
- Como mencionamos, os resultados dos testes de competência foram recebidos apenas pelos estudantes. Trabalhamos com *Barcelona Activa* para que a faculdade pudesse acessar os resultados anônimos, no entanto, ainda não foi possível. Isso permitiria identificar deficiências em algumas competências transversais, analisadas pelas empresas de tradução e interpretação, que também poderiam organizar uma oficina, principalmente para os estudantes do terceiro e quarto ano.
- Seria necessário melhorar a divulgação das atividades e, possivelmente, procurar outros canais de divulgação que não foram explorados, como o Twitter.

GALÁN-MAÑAS, Anabel. Programa para o aperfeiçoamento da empregabilidade de egressos de tradução e interpretação: um estudo de caso. *Revista Belas Infieis*, Brasília, v. 10, n. 2, p. 01-24, 2021. e-ISSN: 2316-6614. Traduzido por: Fernanda CHRISTMANN e Willian Henrique Cândido MOURA. DOI: <https://doi.org/10.26512/belasinfeis.v10.n2.2021.33576>

Considerações Finais

O programa de formação para a empregabilidade de tradutores e intérpretes da *Universitat Autònoma de Barcelona* serviu para promover a colaboração entre a universidade, os profissionais e as empresas de tradução. Uma vez implementado o programa, é necessário avaliar a empregabilidade das pessoas que participaram. Todavia, como Calvo (2013) argumenta, isso é muito difícil.

Diante dessa dificuldade, acabamos medindo a inserção profissional dos egressos de Tradução e Interpretação, ou seja, quantos egressos estão empregados certo tempo após a conclusão dos estudos. No campo da tradução e interpretação, esses dados são, sobretudo, difíceis de coletar, pois, por um lado, muitos egressos realizam diversas tarefas, algumas das quais nem sequer estão relacionadas à tradução ou interpretação e, por outro lado, nos primeiros momentos após a formatura, realizam trabalhos precários para os quais nem sequer estão registrados como *freelancers*. Nesse sentido, podemos considerar que uma pessoa está inserida no mercado de trabalho se realiza traduções esporadicamente, mesmo que não consiga se sustentar traduzindo ou interpretando? Seria importante, portanto, levar em consideração a principal fonte de renda dos egressos para identificar seu grau de relacionamento com o mercado de trabalho.

Entretanto, a empregabilidade não deve ser, exclusivamente, um indicador quantitativo, mas também (e acima de tudo) um indicador qualitativo (Calvo, 2013). Isso nos ajudaria a levar em consideração nos estudos de inserção profissional, os aspectos enumerados pela autora e que, certamente, condicionam a inserção do indivíduo no mercado de trabalho: classe social, gênero, raça, deficiência, idade, dependentes, reputação da universidade onde estudou, situação econômica do mercado, experiência profissional prévia, existência de um programa orientação profissional durante sua formação.

Acreditamos que o programa para o aperfeiçoamento da empregabilidade dos egressos de tradução e interpretação que apresentamos leva em consideração as recomendações do *Estatuto del Estudiante Universitario* (2010), segundo as quais o corpo discente tem o direito de receber orientação e tutoria na fase final de sua formação. O conteúdo do programa também contempla as recomendações do Estatuto, uma vez que inclui formação em instituições de ensino e oportunidades profissionais, ajuda o estudante a identificar suas próprias competências e o orienta no desenvolvimento de seu projeto profissional, a fim de facilitar sua empregabilidade e inserção profissional.

O programa é aberto a todo o corpo discente; portanto, os estudantes dos níveis iniciais que se sentirem preparados para elaborar seu projeto profissional e procurar emprego terão a oportunidade de desenvolvê-lo.

Por fim, é importante destacar que o programa busca não apenas garantir a inserção dos egressos no mercado de trabalho, mas também a qualidade de sua inserção.

REFERÊNCIAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). *Libro blanco*. Título de grado en Traducción e Interpretación.

Aguessim, A. (2008). El mercado profesional en traducción jurídica y jurada y en mediación intercultural: El caso de la lengua árabe. Tonos Digital. *Revista Electrónica de Estudios Filológicos*, 15.

Aguilar, J. M. (2004). La enseñanza de la traducción y su relación con las exigencias del mercado laboral: estudio de caso. *Trans: Revista de Traductología*, 8, 11–28.

Ahmed, E. (2007). The Impact of Translation Memory Tools on the Translation Profession. *The Translation Journal*, 11.

Alcina, A. (2003). Encouraging the use of e-mail and mailing lists among translation students. *Meta. Translators' Journal*, 48(4), 634–641.

Amit-Kochavi, H. (2010). The people behind the words: Professional profiles and activity patterns of translators of Arabic literature into Hebrew (1896–2009). *TIS-Translation and Interpreting Studies*, 5(1) 41–58.

Angelelli, C. (2010). A professional ideology in the making: Bilingual youngsters interpreting for their communities and the notion of (no) choice. *TIS-Translation and Interpreting Studies*, 5(1), 94–108.

Badia, T. (2006). Integració de la TA en el procés professional de la traducció. *Revista Tradumàtica. Traducció i tecnologies de la informació i la comunicació*, 4.

Bernardini, S. (2004). The Theory Behind the Practice: Translator Training or Translator Education? In K. Malmkjaer (Ed.). *Translation in Undergraduate Degree Programmes* (pp. 17–31). John Benjamins.

Biel, Ł. (2011). Professional Realism in the Legal Translation Classroom: Translation Competence and Translator Competence. *Meta. Translators' Journal*, 56(1), 162–178.

Bielsa, E. (2007). Translation in global news. *Target*, 19(1), 135–155.

Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. La Llar del Llibre.

Bowker, L. (2004). What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century? Exploring a Database of Job Advertisements. *Meta. Translators' Journal*, 49(4), 960–972.

Calvo, E. (2006). Orientación Profesional para Futuros Licenciados de Traducción e Interpretación: Estrategias Centradas en las Necesidades del Estudiantado. In S. Bravo & R. García López (Eds.), *Estudios de Traducción: Problemas y Perspectivas* (pp. 633–649). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Las Palmas.

Calvo, E. (2013). Análisis de la empleabilidad como indicador de la calidad universitaria: ¿qué nos enseñan las experiencias anglosajonas? In G. Alberti, J. L. V. Higuera & M. B. P. Argón (Eds.), *Desafíos y oportunidades de la empleabilidad de los egresados universitarios en el contexto internacional*. McGraw-Hill/Intermaricana de España.

Calvo, E., Kelly, D., & Morón, M. (2010). A Project to Boost and Improve Employability Chances among Translation and Interpreting Graduates in Spain. In V. Pellatt, K. Griffiths & S.-C. Wu (Eds.), *Teaching and Testing Interpreting and Translating. Intercultural Studies and Foreign Language Learning* (Vol. 2). Peter Lang.

Calvo, E., & Morón, M. (2009). Tutorías para la empleabilidad en la FTI de la UGR. *Seminario Internacional: El desarrollo de la autonomía en el aprendizaje* (2/7/2009). Red Estatal de Docencia Universitaria (REDU).

19

Cerezo, B. (2012). *La didáctica de la traducción audiovisual en España: Un estudio de caso empírico-descriptivo* [Tesis doctoral, Universitat Jaume I].

Chaume, F. (2013). The turn of audiovisual translation: New audiences and new technologies. *Translation Spaces*, 2, 107–125.

Chouc, F., & Calvo, E. (2010). Embedding employability in the curriculum and building bridges between academia and the work-place: a critical analysis of two approaches. *La linterna del traductor*, 4, 71–86.

Chrupała, G. (2003). Perl Scripting in Translation Project Management. *Across Languages and Cultures*, 4(1).

Collet, T. (2016). *O mercado de tradução audiovisual no Brasil: formação e demanda*. [Tesis doctoral, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/173257>

Dam, H., & Zethsen, K. K. (2012). Translators in international organizations: A special breed of high-status professionals? Danish EU translators as a case in point. *Translation and Interpreting Studies*, 7(2).

Del Pozo, R. (2016). La integración de los dispositivos móviles en el entorno de trabajo de los profesionales de la traducción y la interpretación. *Revista Tradumática*, 14.

Díaz Cintas, J. (2003). *Teoría y práctica de la subtitulación inglés-español*. Ariel.

Durban, C., Mossop, B., Schwartz, R., Martin, T., & Searls-Ridge, C. (2003). Translator Training and the Real World: Concrete Suggestions for Bridging the Gap. Round Table. *Part A, Translation Journal*, 7(1).
<http://www.bokorlang.com/journal/23roundtablea.htm>

Estatuto del estudiante universitario de 30 de diciembre de 2010, Ministerio de Educación de España, Real Decreto 1791/2010, BOE n. 318, de 31 de diciembre de 2010, pp. 109353–109380 (2010).

Fernández, C., & Sempere, F. (2010). Shifting from translation competence to translator competence. In: V. Pellatt, K. Griffiths & S.-C. Wu (Eds.), *Teaching and testing interpreting and translating* (pp. 131–148). Peter Lang.

Florido, I. (1995). Un Ensayo sobre Nuevas Salidas Profesionales Nuevas Exigencias de Formación y Especialización. *Revista de lenguas para fines específicos*, 2.

Galán-Mañas, A. (2007). La enseñanza por competencias, por tareas y por objetivos de aprendizaje: el caso de la traducción jurídica portugués-español. *ÍKALA. Revista de lenguaje y cultura*, 12(18), 25–58.

20

Galán-Mañas, A. (2009). *La enseñanza de la traducción en la modalidad semipresencial* [Tesis doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona]. Dipòsit digital de documents de la UAB. <https://ddd.uab.cat/record/63866>

Galán-Mañas, A. (2011). Translating authentic technical documents in specialised translation classes. *Journal of Specialized Translation (Jostrans)*, 16.

Galán-Mañas, A. (2013). L'apprentissage par projets dans la formation de traducteurs. Une expérience pour professionnaliser l'étudiant. *Babel. Revue de Traduction*, 59(1), 41–56.

Galán-Mañas, A. (2014a, Novembro 8). *The professional portfolio as an instrument to assess internship* [Conferência]. 14th Annual Portsmouth Translation Conference: From classroom to workplace, Portsmouth, Inglaterra.

Galán-Mañas, A. (2014b, dec.). Enseñanza de la Iniciación a la traducción basada en competencias: Resultados de una validación empírica. *Revista Universitas Tarraconensis*, 2, 27–47.

Galán-Mañas, A. (2017, 8–10 de marzo). *Vinculación de las prácticas curriculares con la realidad laboral de los graduados en Traducción e Interpretación*. VIII Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación, Alcalá de Henares.

Galán-Mañas, A., & Hurtado, A. (2015). Competence assessment procedures in translator training, *The Interpreter and Translator Trainer*, 9(1), 63–82.

-
- García, J. V., & Pérez, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 1–12.
- García, M., & Veiga, M. T. (2014). Guided Inquiry and Project-Based Learning in the field of specialised translation: a description of two learning experiences. *Perspectives Studies in Translatology*, 23(1), 107–123.
- González Davies, M. (2004). *Multiple voices in the translation classroom: activities, tasks and projects*. John Benjamins.
- González Davies, M., & Kiraly, D. (2006, set.). Translation: Pedagogy. *Encyclopedia of Language and Linguistics*, 14, 81–85.
- Gouadec, D. (2007). *Translation as a profession*. John Benjamins.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Research Brief 85*, Department for Education and Employment.
- Holmes, J. (1972/1988). The Name and Nature of Translation Studies, Translated. *Papers in Literary Translation and Translation Studies*. Rodopi.
- Hurtado, A. (Dir.). (1999). *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*. Edelsa.
- Hurtado, A. (2007). Competence-based curriculum design for training translators. *The Interpreter and Translator Trainer*, 1(2), 163–195.
- Hurtado, A. (2015). *Aprender a traducir del francés al español. Competencias y tareas para la iniciación a la traducción* (Serie Aprender a traducir). Edelsa – Universitat Jaume I.
- ICE. (2008). *Competencias genéricas y transversales de los titulados universitarios*. Universidad de Zaragoza.
- Jiménez, Ó. (2002). *La traducción técnica inglés-español: didáctica y mundo profesional*. Comares.
- Kageura, K., Abekawa, T., Utiyama, M., Sagara, M., & Sumita, E. (2011). Has translation gone online and collaborative?: An experience from Minna no Hon'yaku. *Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies*, (10), 47–72.
- Kelly, D. (2003). La investigación sobre formación de traductores: algunas reflexiones y propuestas. In E. Ortega (Dir.), *Panorama actual de la investigación en Traducción e Interpretación* (pp. 585–596). Atrio.
- Kelly, D. (2005). *A Handbook for Translator Trainers: A Guide to Reflective Practice*. St Jerome Publishing.

- Kelly, N., Ray, R., & Depalma, D. (2011). From crawling to sprinting: Community translation goes mainstream. *Linguistica Antverpiensia, New Series – Themes in Translation Studies*, (10).
- Kiraly, D. (2000). *A Social constructivist approach to translator education: empowerment from theory to practice*. St. Jerome.
- Kiraly, D. (2005). Project-based Learning: A case for situated translation, *Meta. Translators' Journal*, 50(4), 1098–1111.
- Klimkowski, K. (2006). Team work as a method in translation. *Across Languages and Cultures*, 7(1), 93–103.
- Ko, L. (2011). Translation checking: a view from the translation market. *Perspectives: Studies in Translatology*, 19(2), 123–134.
- Kuznik, A. (2007). *Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral* [Trabajo de investigación de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona].
- Kuznik, A. (2010). *El contenido de los puestos de trabajo de los traductores: el caso de los traductores internos en las empresas de traducción de Barcelona* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona].
- Kuznik, A. (2011). Puestos de trabajo híbridos. Cuatro indicadores del carácter heterogéneo de los puestos de trabajo internos en traducción. *Sendebarr*, 22, 283–307.
- Lebtahi, Y., & Ibert, J. (2004). Traducteurs dans la société de l'information. Evolutions et interdépendances. *Meta. Translators' Journal*, 49(2), 221–235.
- Li, D. (2001). Translator Training in Hong Kong: What Professional Translators Can Tell Us. In S. Chan (Ed.), *Translation in Hong Kong: Past, Present and Future* (pp. 85–96). The Chinese University Press.
- Li, D. (2002). Translator Training: What Translation Students Have to Say. *Meta: Translators' Journal*, 47(4), 513–531.
- Mayor Serrano, B. (2005). ¿Y ahora qué? Salidas profesionales del traductor médico. *Panacea: boletín de medicina y traducción*, 5(15), 127–134.
- Mayr, E., Smuc, M., & Risku, H. (2008, Junho 18–19). Organisational Analysis as Important Factor for Optimization of Workplace Learning. In S. Hambach, A. Martens & B. Urban (Eds.), *eLearning Baltics 2008: Proceedings of the 1st International eLBA Science Conference*, Rostock, Alemania (pp. 1–10). Fraunhofer IRB.
- Mikkelsen, H. (2007). *The Critical Link – Professionalisation of interpreting in the community: selected papers from the 4th International Conference on Interpreting in Legal, Health and Social Service Settings*, Estocolmo, Suecia (Mayo 2004). Benjamins Translation Library.

- Mitchell-Schuitevoerder, R. (2011). *Translation and technology in a project based learning environment*. Session 3 – Training translators / La formation du traducteur. <http://lodel.irevues.inist.fr/tralogy/index.php?id=173>.
- Monzó, E. (2002). *La professió del traductor jurídic i jurat: descripció sociològica del professional i anàlisi discursiva del transgènere* [Tesis doctoral, Universitat Jaume I].
- Morris, R. (2010). La interpretación en el Tribunal de Justicia 2009: Una profesión infravalorada e incomprendida? O bien: la justicia hablará?. *MonTI*, 2, 47–79.
- Ordóñez, P. (2010). De mayor quiero ser traductor I. Estudio de las preconcepciones de los alumnos de primer curso del Grado en Traducción e Interpretación. *inTRAlinea*, 12.
- Orf, D. (2005). *Estudio de situación del mercado español de servicios profesionales de traducción*. Agrupación de Centros Especializados en Traducción.
- Ortega, J. M. (2011). Cómo acreditar intérpretes a través de la traducción: análisis crítico de la acreditación profesional de intérpretes jurídicos en España. *Trans. Revista de Traductología*, (15), 131–153.
- Pelayo, M. B. (2013). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. <http://www.eumed.net/>.
- Pircher, R., Berchtold, S., Risku, H., & Stadler C. (2005). Organizational Learning and Knowledge Transfer in Expanding Companies – Findings from an Empirical Study on Austrian Companies Entering Easter European Markets. In S. Gherardi & D. Nicolini (Eds.), *The Passion for Learning and Knowing: Proceedings of the 6th International Conference on Organizational*, Università di Trento.
- Polley, C., & Barber, P. (1989). *Translation as a business: the translator's handbook*. Aslib.
- Pym, A., González Núñez, G., Miquel-Iriarte, M., Ramos Pinto, S., Teixeira, C., & Tesseur, W. (2014). Work placements in doctoral research training in the humanities: Eight cases from translation studies. *Across Languages and Cultures*, 15(1), 1–23.
- Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. BOE n. 260, de 30 de octubre de 2007, pp. 44037–44048 (2007).
- Romero, V. (2004). *Inserción Ocupacional*. Altamar.
- Sales, D., & Valero, C. (2006). Bibliografía sobre traducción e interpretación en los servicios públicos y mediación intercultural. *Resla, Revista de Lingüística Aplicada* (Volumen monográfico).
- Samuelsson-Brown, G. (1998). *A practical guide for translators*. Multilingual Matters.
- Schellekens, P. (2004). *Workforce Research: Interpreting and Translation: Key Findings and Recommendations*. FCO Services and CILT.

- Sevilla, M. (2006). Analysis of the Pedagogic Potential of a Text as Didactic Material for the Subject of Scientific and Technical Translation. *Didáctica (Lengua y Literatura)*, 18, 295–314.
- Sofer, M. (2004). *The translator's handbook*. Schreiber.
- Stewart, J., Orbán, W., & Kornelius, J. (2010). Cooperative learning in the paradigm of project based learning. *T21N Translation in Transition*, 1, 1–28.
- Teichman, D. (2003). *Best face forward: In person marketing skills for T&I professionals*. <http://www.lexicool.com>.
- Torres-Hostench, O. (2007). *Programa de formació per a la inserció laboral dels postgraduats en traducció* [Tesi doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona].
- Torres-Hostench, O. (2010). An overview of the research on occupational integration in translation studies according to a map of occupational integration concepts. *Perspectives: Studies in Translatology*, 18(1), 23–38.
- Torres-Hostench, O. (2013). L'ús de tecnologies en les pràctiques de traducció en empresa. *Tradumàtica, Revista Tradumàtica: tecnologies de la traducció*, 11, 286–296.
- Ulrych, M. (1996). Real-world criteria in translation pedagogy. *Teaching translation and interpreting*, 3, 251–259.
- Valero, C. (2003). *Traducción e interpretación en los servicios públicos: Contextualización, actualidad y futuro*. Comares.
- Wagner, E., Bench, S., & Martínez, J. (2002). *Translating for the European Union Institution*. St. Jerome.
- Wakabayashi, J. (2002). Induction into the translation profession through Internet mailing lists for translators. In E. Hung (Ed.), *Teaching translation and interpreting 4: building bridges* (pp. 47–58). John Benjamins.
- Way, C. (2008). *Eighth Portsmouth Translation Conference: The Changing Face of translation*. Portsmouth University.

¹ (n.t.) Este artigo foi publicado inicialmente na Revista Conexão Letras, 12(17), em agosto de 2017, (ISSN: 2594-8962), sob o título: *Programa para la mejora de la empleabilidad de los egresados en traducción e interpretación* <https://seer.ufrgs.br/conexaoletras/article/view/75624/42939>.

A tradução do artigo para a língua portuguesa ocorreu mediante a autorização prévia da autora, e da Equipe Editorial da Revista Conexão Letras, os quais recebem os nossos mais profundos agradecimentos.

² “las enseñanzas de grado tienen como finalidad la obtención por parte del estudiante de una formación general junto con otras orientadas a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional”.

³ “nueva organización de las enseñanzas incrementará la empleabilidad de los titulados”.

⁴ A avaliação feita pela Agência de Qualitat Universitària para o reconhecimento do curso de Tradução e Interpretação da UAB pode ser consultada em: <http://www.uab.cat/doc/InformeAcreditacioGrauTraduccioInterpretacio2014>.